

# TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

## KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU

### KADIN İSTİHDAMININ ARTTIRILMASI, KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN, KOOPERATİFÇİLİĞİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ VE DESTEKLENMESİ KAPSAMINDA MEVCUT SORUNLARIN TESPİTİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİNİN BELİRLENMESİ

#### ALT KOMİSYONU

#### TUTANAKLARI



13 Ekim 2022 Perşembe



#### KONU:

- Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ ) temsilcilerinin sunumu
- Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK ) temsilcilerinin sunumu
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) temsilcilerinin sunumu
- Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (KAMU-SEN) temsilcilerinin sunumu



13 Ekim 2022 Perşembe

## BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 14.22

**BAŞKAN: Çiğdem ERDOĞAN ATABEK (Sakarya)**

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK –Komisyonumuzun değerli üyeleri, sayın basın mensupları, kıymetli misafirlerimiz; hepiniz hoş geldiniz, hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Toplantı yeter sayımız vardır. Komisyonumuzun 27'nci Yasama Dönemi Altıncı Yasama Yılı'nın 2'nci Toplantısını açıyorum.

Değerli üyelerimiz, kıymetli katılımcılar; kadın istihdamının artırılması, kadın girişimciliğinin, kooperatifçiliğinin güçlendirilmesi ve desteklenmesi kapsamında mevcut sorunların tespiti ve çözüm önerilerinin belirlenmesi alanında bilgilenebilmek, genel çerçeveyi görebilmek ve bu suretle daha sağlıklı ilerleyebilmek adına bilgilendirme toplantılarına devam ediyoruz.

Türkiye Büyük Millet Meclisi çatısı altındaki çalışmalarımız kapsamında daha önce 8 toplantıya ev sahipliği yaptık. Toplantılarda ilgili Bakanlıklar ve kurumlardan kıymetli brifingler aldık; ayrıca, kadın sivil toplum kuruluşu örgütleri ve kooperatif birliklerini dinledik. Saha çalışmalarımız kapsamında Sakarya'da kadın kooperatiflerimizi ziyaret ettik, İstanbul'da kadın CEO'lar ve kadın dostu şirketlerin temsilcileri ile kadın STK'lerin katılımıyla toplantılar yaptık. Ziyaret ve toplantılarla sahadaki talep ve önerileri topladık. 8 Haziran 2022'de Türkiye Büyük Millet Meclisi Tören Salonu'nda Komisyonumuz görev konusuyla ilgili çalışan akademisyenler ve üniversitelerin kadın sorunları araştırma merkezleri müdürlerinin katılımıyla verimli bir çalıştay gerçekleştirdik. Benzeri toplantı, saha çalışmaları ve çalıştaylarla güçlü diyalog ve iş birliği içinde çalışmalarımızı yürütmeye devam edeceğiz.

Bugün Türkiye Büyük Millet Meclisi çatısı altında 9'uncu toplantımızı gerçekleştiriyoruz. Bu toplantımızda işçi, işveren ve memur sendikalarının temsilcilerini dinleyeceğiz. Bu kapsamda, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ), Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (KAMU-SEN), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ve Memur Sendikaları Konfederasyonunun (MEMUR-SEN) değerli temsilcilerini ağırlıyoruz.

Değerli üyelerimiz, kıymetli katılımcılar; hızla gelişen teknoloji, gittikçe kalabalıklaşan şehirler, gündelik hayatın her geçen gün artan ve ağırlaşan yükü, hiçbir zaman yok edilemeyen ekonomik endişeler, ağır sorumlulukların iç dünyalarda doğurduğu fırtınalar, çatışmalar, savaşlar, dış dünyanın kavga ve gürültüleri, ürkütücü bir gelecek kaygısı ve bütün bunlarla boğuşmak ve insan bunların hepsinin üstesinden gelmek zorunda. Dünyanın sürüklendiği bu tarihi dönemde ya içinde bulunduğu anafordan kurtulmanın çıkış yolu olarak bir arada yaşama kültürünün olmaması şartlarını oluşturan uzlaşma, dayanışma ve bunlara dayalı örgütlü bir hayatı ya da yalnızlaşmayı, çaresizliği ve bu durumdan mütevellit kaos ve bunalımı tercih edecek. Tamamen gönüllülüğe dayalı sivil toplum örgütlenmeleri pek çok alanda sorunların çözülmesinde ya da mevcut durumun geliştirilmesinde önemli aktörler olarak rol almakta. Sadece yerel ya da ulusal değil, küresel sorunların da aşılmasında bu tür örgütlenmeler, dayanışma ve paylaşım platformları önem arz etmekte. Örgütlü hayat yoluyla insanın toplumsal birçok alandaki yalnızlaşmasının ve çaresizliğinin önüne geçilmesi için bu alandaki çaba ve çalışmalar desteklenmeye muhtaçtır. Örgütlü yaşamı başaran toplumların adil yaşam koşullarına ulaşması her zaman için daha imkân dâhilindedir. Kadınlarımız çalışma hayatındaki yerinin güçlendirilmesi söz konusu olduğunda ise örgütlü yapıların önemi ve bu yapılara olan ihtiyaç da artmaktadır. Kamu ya da özel sektörde çalışan kadınlarımızın erkeklerle eşit çalışma koşullarına kavuşması, uygulamada karşılaştıkları

zorlukların aşılması, mobbing ve benzeri olguların bertaraf edilmesi tek başına mücadeleyle değil, örgütlü mücadeleyle ancak mümkündür. Bugünkü toplantımıza davetli sendikalarımızın bu alandaki mücadeleleri ve çalışmalarını bu anlamda oldukça kıymetli görüyoruz. Her bir sendikamızın bilgi ve tecrübe aktarımı ile görüşlerinin Komisyon çalışmalarımıza önemli katkılar sunacağına inanıyoruz. Bu inançla kıymetli sendikalarımızı dinlemek için sabırsızlanıyoruz.

Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına sunumlarını yapmak ve sorularımızı cevaplamak üzere aramızda bulunan Kadın Komitesi Başkanı Fatma Zengin, Başkan Yardımcısı Hatice Ayhan ile Hukuk Müşavirleri Hatice Kübra Tok ve Hacer Türk Albayrak'ın iştiraklerinden ötürü teşekkür ediyor ve sözü HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanı kıymetli Fatma Zengin Hanımefendi'ye bırakıyorum.

Buyurun lütfen.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Teşekkür ediyorum.

Kıymetli Başkanım, değerli hazırun; HAK-İŞ Konfederasyonu adına hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Sürem in dakika olduğu söylendi. On dakikada yaptığımız çalışmaları, taleplerimizi, önerilerimizi nasıl sizlere aktarabileceğimi bilemiyorum. O anlamda sizlere geniş raporumuzu da öncesinde teslim etmiş olduk. İnşallah oradan da faydalanacağınızı umarak konuşmama başlamak istiyorum.

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak biz sivil toplum kuruluşları içerisinde kadın konusunda en çok çalışmayı, en etkin çalışmayı yapan bir kuruluşuz. 1976 yılında HAK-İŞ Konfederasyonumuz kuruldu. Haftaya da 47'nci yılımızı inşallah kutlayacağız. Kırk yedi yıllık bir tecrübeyle burada sizlerin karşısında olmaktan da onur duyuyorum. On beş yıldır da kadın komitesi yapımız var. Bu konuda kadın strateji belgemizi oluşturduk, kadın konusundaki eylem planımızı hazırladık. Bu eylem planı çerçevesinde çalışmalarımızı yürütüyoruz.

Kadın Komitesi yapısından biraz bahsetmek istiyorum, çok da önemli gördüğümüz bir yapı. Başkanlığımı benim yaptığım 21 sendikamızın 19'unda Kadın Komitesi yapısı var yani 19 ayrı iş kolunda kadın çalışmaları yapıyoruz demek. Aynı zamanda 81 ilde ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde kadın çalışmalarımızı yürütüyoruz, temsilcilerimiz var. Sahada Kadın Komitemizin yaklaşık Kadın Komitesi Başkan ve yardımcılarından oluşan 500 kişilik bir ekibi var. 81 ilden almış olduğumuz talepleri sizlere de burada iletmış olacağız inşallah.

Yine HAK-İŞ Konfederasyonu Tüzüğü'nde kadın konusunda maddelerimiz var, tüzük hükümlerimizi ekledik. Sahada kadın ve erkek üyelerimize kadın konusunda eğitimler veriyoruz. Bunun altını çizmek istiyorum çünkü bizim ilk başladığımız zamanlarda kadın üye sayımız çok azdı. Önceliğimiz kadınların örgütlenmesi, haklarının geliştirilmesi, bu konuda onlara eğitim vermektir ama geldiğimiz noktada hem kadın üye sayımız arttı hem de erkekler kadın konusunda eğitim vermemiz, farkındalık oluşturmamız gerekliliğini hissettik ve biz yaptığımız eğitimleri de çağrıya çıkıyoruz üyelerimize. İşte, 200 kişilik eğitim yapıyoruz, kadınlardan çok erkekler bu eğitime gelmek için talepte bulunuyor. “Çalışma hayatında kadın” konulu il eğitimleri gerçekleştiriyoruz. Şu an 10'uncu ilimizde bunu yaptık, 2.500 kadın ve erkek üyemize -son bir yıldaki eğitimden bahsediyorum- eğitim verdik. İşte, kadın konusunda yine Sendikalı Kadın Takım Kaptanları Projesi gerçekleştirdik. Sahada eğitim verdik, sınava tabi tuttuk, üst düzey ikinci grup aldık, bir haftalık eğitim verdik ve “sendikalı kadın takım kaptanı” kimliğini alan erkek üyelerimiz oldu. Burada da huzurlarınızda onlara bir kez daha teşekkür etmek istiyorum çünkü kadın konusuna bizim sadece kadınlar olarak bakmamız yeterli değil. Kadın konusuna ya da -biraz sonra bahsedeceğim- birçok konuya kadın değil, aile ve birey, insan odaklı bakmamız gerektiğini görüyoruz ve bu konuda çalışmalarımızı bu çerçevede yürütüyoruz.

Toplu sözleşmelere kadın ve aile odaklı maddeler ekliyoruz. Birkaç tanesinden bahsetmek istiyorum. Doğum yapan çalışana -bildiğiniz üzere- 8+8 haftalık bir doğum izni var, biz onu 8+10 yapıyoruz. Doğum sonrasında yarım çalışma ödeneği var; yarım çalışma ödeneğinde -bu arada, meslek olarak da mali müşavirim, bire bir uygulamasını da gören ve uygulayan bir meslekteyim- doğum yapan çalışan kadınlar ücretinin yarısını işverenden alıyor çünkü on beş gün çalışıyor, on beş gün çalışmıyor, yarısını da İŞKUR'dan alması gerekiyor ancak İŞKUR ödemeyi yaparken asgari ücret üzerinden ödeme yapıyor yani 15 bin lira ücret alan birisinin eline 7.500 TL işveren tarafından ödeniyor, 3.200 TL İŞKUR tarafından ödeniyor yani orada bir 4-5 bin liralık bir ücret kaybı söz konusu oluyor, kadınlar da bunu kullanmak istemiyor; yüksek gelir elde eden vasıflı işçi kadınlara da bu ödeme eksik olarak ödenmiş oluyor asgari ücretin üzerinde gelir elde ettiği zaman. Biz bunu doğum sonrasında bu, bütün kanuni hakları bittikten sonra, altı ay daha ek olarak yarım çalışma ücretinin ve priminin tam olarak ödenmesi olarak toplu sözleşmelerimizde -tabii, hepsine yapamıyoruz ama bazı işyerlerimizde- bunu uyguladık. Yine, iş yerlerinde bu pandemi süreciyle birlikte uzaktan çalışma sistemine geçildi, birçok iş yeri geçti; sonra tekrardan normal çalışmaya -iş yerinde çalışmaya- geçildi. Biz bunu, iş yeri eğer kişinin iş elveriyorsa doğum yapan kadının iki yıl boyunca uzaktan çalışmasını toplu iş sözleşmemize ekledik; yine, erkek üyelerimiz için de bunlar geçerli.

Toplu iş sözleşme önerilerimizde birçok madde var, ben burada zaman kaybetmemek adına onlardan çok bahsetmeyeceğim; dediğim gibi, raporda bunlar mevcut.

Yine, çalışma hayatında şiddet konusunda çalışma yapıyoruz ILO C190'ı toplu iş sözleşmelerimize uyarlama çalışması yaptık. Orada madde olarak toplu iş sözleşmesinde almış olduğumuz birkaç maddeden bahsetmek istiyorum: Birincisi, iş yerlerinde şiddetin tanımını toplu iş sözleşmesine ekledik çünkü biz, "İş yerinde şiddet" dediğimiz zaman daha çok "mobbing"i anlıyoruz şiddet olarak ama şiddetin türü çok daha fazla ve iş yerinde daha farklı şekilde yansıtılıyor yani bugün ekonomik şiddet -biliyorsunuz- kadın ve erkek ücret eşitsizliği var. TÜİK'in ve ILO'nun ortak çıkarmış olduğu bir raporda 15,60 kadın-erkek ücret açığı, ekonomik şiddet, iş yerindeki kadına veya cinsiyetler arası şiddet olarak baktığımız zaman. Yine, fiziksel şiddet, taciz, mobbing, ısrarlı takip gibi bütün şiddet türlerini toplu iş sözleşmelerimizde hüküm olarak koyduk, bunun tanımlanması...

Yine, biz sadece iş yerindeki şiddete bakmıyoruz, "Aile içi şiddeti, toplumdaki şiddeti de iş ekseninde, çalışma hayatı ekseninde nasıl bertaraf edebiliriz?" Bizim HAK-İŞ olarak sorumluluğumuz, toplumun tüm kesimlerine destek vermek bu konuda, iş barışının ve yaşam barışının sağlanması olarak bakıyoruz. Eğer yaşamında şiddet olma ihtimali varsa, hayati tehlikesi varsa kişinin bu kişi eğer iş yerinden ayrılmak istiyorsa -tabii, bunu belgelemek kaydıyla- kıdem tazminatının tam olarak ödenmesini veya o süre geçene kadar ücretsiz izin hakkı tanınmasını, eğer işten ayrılmak istiyorsa yine ihbar tazminatı talep edilmemesini işçiden gibi hükümler koyduk.

Yine, iş yerindeki işçiye şiddeti önleme ve iş barışını sağlama, şiddeti önleme konusunda farkındalık oluşturmak için altı ayda bir periyodik eğitimler verilmesini toplu iş sözleşmelerimize koyduk. Yine, toplu iş sözleşmemiz gereğince İş Yerinde Çalışma Hayatında Şiddeti Önleme ve İş Barışını Sağlama Komisyonu oluşturulması çünkü işçi şiddete maruz kaldığı zaman başvurabileceği bir mekanizma olsun istiyoruz; burada hem işçi hem işveren tarafları olsun, bununla ilgili orada bir çalışma yapılsın. Tabii, önceliğimiz şiddetin önlenmesi, daha şiddet oluşmadan önleme çalışması yapılması.

Yine, bugün kadınların karşılaştığı en büyük ayrımcılıktan biri de daha ilk başta, iş başvurularında karşılaşıyor. İş başvurusunu yaptığınız zaman "Doğum yaptın mı? Küçük çocuğun var mı? Evlenmeyi düşünüyor musun?" hatta bazı sektörlerde, işte, imza alınıyor, belirli bir süre çocuk yapmayacağına dair taahhütname imzalatılıyor. İş yerinde daha işe başvurudaki bu dediğim şiddeti önlemeye ilişkin bir çalışma yapılması ve sektörel olarak da şiddeti biz veri olarak depolamak istiyoruz yani bugün

sağlık sektöründeki şiddetin türüyle başka bir sektördeki şiddetin türü farklı; HAK-İŞ'in örgütlü olduğu yerlerde bunu raporlamak ve sizlere de sunmak istiyoruz. Yine, aynı şekilde sizlerden de talebimiz sektörel olarak şiddetin önlenmesi ve bu konuda ayrı ayrı çalışma yapılması.

Şimdi, Türkiye'nin kadın iş gücü profiline biraz bakalım istiyorum aslında. Bu, bizim "Fıtratta Farklılık, Haklarda Eşitlik" sloganımız çünkü eşitliği sağlamaya çalışırken adaleti bazen yok ediyoruz ya da eşitlik anlayışıyla bir mevzuatta değişiklik yapıyoruz ama sahadaki yansıması farklı çünkü kadının fitraten bedeni erkeğe göre farklı. Eğer biz sürekli eşitlik dediğimiz zaman işte örnek veriyorum: Belediyede çalışan bir işçi, erkeğin fitratı bir eşyayı kaldırmaya, daha ağır yükleri kaldırmaya müsaitken kadının fitratı buna müsait değil ama biz eşitlik dediğimiz zaman bu sefer erkek çalışanlar diyor ki: "Madem 'eşitlik' diyorsunuz, o zaman ikisini de bunu da yapacaksınız."

Yine, kadının sağlığa ihtiyacı, annelikten dolayı ya da fiziksel ihtiyaçlarından dolayı erkeğe göre daha farklı. O anlamda biz yaptığımız çalışmaları "Fıtratta Farklılık, Haklarda Eşitlik" ekseninde yapıyoruz. Yine, sizlerden talebimiz bu: Bizim "Fıtratta Farklılık, Haklarda Eşitlik" görüşümüzü sizlerin de mevzuata yansıtmasını talep ediyoruz.

Şu an 4 bine yakın sendikacı kadın lider yetiştirdik, ondan da bahsetmiş olayım. Bu, kadın komitesi ekibimizin görüntüsü.

Evet, bizim yaptığımız bu çalışmalar neticesinde şu an Türkiye'de 4 milyon 280 bin civarı kadın işçi var. Bunun maalesef, yüzde 10-11 civarı sendikalı. Yüzde 10 sendikalı kadın işçinin de yarısı HAK-İŞ'in üyesi. Şu an 200 bin kadın üyemiz var. Tabii, dediğim gibi, biz sadece kadın üyemiz değil, 762 bin üyemiz ve onların ailesi için ve hem Türkiye'deki hem de uluslararası arenadaki çalışanlar için mücadelemizi yürütüyoruz.

Evet, iş yaşam dengesi, iş aile yaşam dengesi. Daha önceki bir komisyonda -Kadının İş Aile Yaşam Dengesi Komisyonu vardı Sayın Başkanım- orada şunu söylemiştim: Aile dediğimiz zaman hukuken kadın ve erkekten, karı ve kocadan oluşuyor ama biz yaptığımız genelde bütün bu çalışmaları erkeği yok sayarak yapıyoruz maalesef. Babalık rolünü, eş rolünü, evdeki erkeğin evdeki rolünü ya da yaşamdaki rolünü yok sayıyoruz ya da ek katmıyoruz, dâhil etmiyoruz. Bu tarz toplantılarda da beyleri de görmek istediğimizi, onların sorunlarını da onların yaşam dengesini de çalışmak gerektiğini, iki erkek çocuğu annesi olarak da burada iletmış olayım sizlere.

Evet, kadının ve erkeğin çalışma hayatında kalma süresine baktığımız zaman erkeklerin kalma süresi otuz bir yıl, kadınların kalma süresi on dokuz yıl. Hem kadınların çalışma hayatına girişinde problemler var hem de çalışma hayatını sürdürme devamlılığında sorunlar yaşanıyor. Bunların en büyük nedenlerinden birisi de bakım konusu. Bakım ekonomisine hem hükümetimiz hem de diğer kamu kurum ve kuruluşları, partilerin hani ya da STK'lerin bir çalışması var, ciddi bir çalışma var, her kesim bu konuya el atmış durumda. Bunların birlikte bir çözüme ulaştırılması için biz de HAK-İŞ olarak elimizden geleni yapıyoruz. Sizlere de destek vermek istiyoruz. İş, aile, yaşam dengesinde evdeki bakımın bakım yükü, engelli hasta bakımı, çocuk bakımı, ev içi hizmetler daha çok kadınların üzerinde, kadınların sorumluluğu gibi görülüyor. Bununla ilgili sadece kadınların sorumluluğu olmadığını her türlü mecrada iletmemiz lazım.

Şimdi, mevzuatla ilgili de birkaç şey söyleyeceğim. Hani sadece biz kadınlara hasmış gibi de aslında yaptığımız düzenlemelerde onu desteklemiş olduğumuzu görüyoruz. Hasta, yaşlı bakımında, ev içi hizmetlerde, ev içi gereksinimlerdeki ihtiyaçların karşılanması lazım. Yani bugün çocuk bakımı için ya eve birisini çağırmanız lazım, ya kreşe göndermeniz lazım ya da ebeveynlerden birisinin bakması lazım ya da komşuya veriliyor. Baktığımız zaman kreş hizmetinde daha çok memurların çalışma saatlerine göre bir düzenleme var. Yani benim kendi çocuğumu da ben işten çıkıyordum, çocuğum işte servis şoförünün evinde yani yetişemiyordum çünkü. Otobüsle gidiyorsunuz, başka bir şey ya da

işçi olarak çalışma saatiniz tutmuyor. Daha çok memurların çalışma saatine göre düzenlenmiş ya da vardiyalı çalışanlar, yirmi dört saat usulü çalışanlara göre bir sistemimiz yok bizim. O anlamda, çocuk bakım hizmetlerinde yerel yönetimlerle birlikte eve en yakın yere çocuğu götürmek. Yani bugün bir işverene, 150 kadın çalıştıran işverene diyoruz ki: “Kreş açalım.” ama kadın ya da birey, çocuğunu iş yerine götürmek istemiyor. Her gün işe gider gibi o çocuğun da gidip gelmesini de bir anne olarak çok fazla doğru bulmuyorum. O anlamda, evlerimize yakın, belirli mesafede çocuk bakımını üstlenebilecek merkezlerin ve yirmi dört saat usulü çalışan yerlerin olması gerektiğini ve fiyatının devlet kontrolünde olması, belirli bir kriterin olması gerektiğini çünkü ücret olarak da yüksek, ulaşabilseniz bile ücret olarak çok yüksek; bunu işçilerin karşılama şansı maalesef yok.

Biraz hızlanacağım.

Yine, ev içi hasta ve yaşlı bakımında daha çok kadınlar çalışıyor. Ev içi hizmetlerdeki çalışan kadınlar, onlar da bizim yine alanımız. Hem kadının çalışması için hem de oradaki çalışan kadınlar TÜİK ve ILO'nun verilerine göre 220 bin ila 1 milyon arasında ev içi hizmetlerde çalışan kadın olduğu söyleniyor, bunların çalışan işçi olduğu söyleniyor, bunların yüzde 99'u da kadın ve çoğunluğu da kayıt dışı çalışıyor. Bugün biz SGK'de sistemimizi sendika olarak açtığımız zaman çok az bir veriye ulaşıyoruz yani sigortalı ev içi hizmetinde çalışan çok az kişi var.

Burada birçok partiden de vekilimiz var, onlara da şunu iletmek istiyorum: Devletin vermiş olduğu çok güzel bir teşvik var, ev içi hizmetlerdeki çalışan kişilere üç ay işveren sigortasını yatırıyor, on sekiz ay devlet teşviki var. Yine, aynı şekilde, otuz ay yarısını işveren, yarısını devlet karşılıyor ama bunu maalesef, ne işveren olarak evdeki çalışan kişiler biliyor ne de oradaki çalışan işçiler biliyor. Bunları partilerin kadın kollarının rahatlıkla ulaştırabileceğini, bu şeyi düşünüyorum. O anlamda sizlerden de bu konuda destek istiyoruz.

Yine, ev içi hizmetlerdeki çalışanlarla ilgili ILO C189, ev içi çalışanlarla ilgili sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanması. Ev içi hizmetlere ilişkin de kooperatiflerle de orayı bir bağlamak istiyorum. Konulardan biri de kooperatifçilik. Aslında baktığımız zaman bizim sendikalar olarak çok alanımız gözükmüyor ancak gördük ki kooperatifleri biraz inceleyip “Nasıl biz kooperatifler aracılığıyla örgütlemeyi yapabiliriz?” diye bir çalışma yaptık, ILO'yla da bir toplantımız oldu. Şimdi, Türkiye'de işçi kooperatifleri kurulması yasal değil, yasak şu anda. İşçi kooperatifleri aracılığıyla ev içi hizmetlerdeki çalışanları örgütleyebileceğimizi, onları bilinçlendirme çalışması yapabileceğimizi düşünüyoruz. Bununla ilgili ILO'nun güzel bir raporu var, onu da raporumuza ekledik. Eğer işçi kooperatiflerinin kurulmasına izin verilirse orada ev içi hizmetlerdeki çalışanları biz kooperatifler aracılığıyla toplarsak ve şu an kooperatiflerdeki üyeler BAĞ-KUR'lu gözükmüyor, kadın kooperatifleri. Bununla ilgili, kadın kooperatifleriyle ilgili çok güzel çalışmalar var desteklediğimiz. Daha çok üretici üzerinden gidiliyor, kadının güçlenmesi anlamında çok önemli. Bununla birlikte biz, işçi kadınların da kooperatifler aracılığıyla güçlendirilebileceğini düşünüyoruz. Burada yasal değişiklikle işçi kooperatifleri kurulup kadınları orada örgütler ve onları aynı diğer işverenlerde olduğu gibi, kadın çalıştıran işverenlerde SGK teşvikleri var ya da işte ev içi hizmetlerdeki çalışanlarda aynı, az önce bahsettiğim teşvikler var. Bunları biz işçi kooperatifleri üzerinden yürütebilirsek onları orada toplayıp, oradan sigortalı yapıp, teşviklendirip ve kooperatiflerin kalıcılığını sağlamak adına çünkü şu an kuruluyor, BAĞ-KUR'lu sayılıyor. BAĞ-KUR borçları oluşuyor, sonra onu ödeyemiyorlar. Ondan sonra bir sürü borçla kooperatif kapanıyor yani kişilere borç kalıyor. Bunun da yasal düzenlemesini talep ediyoruz. C190'ın da çalışma hayatında şiddetin önlenmesine ilişkin sözleşmenin de Türkiye tarafından onaylanmasını talep ediyoruz. Az önce bahsettiğim, HAK-İŞ'in yapmış olduğu çalışmanın temelini de C190 oluşturuyor. 2 milyon sendikalı işçi var. Şimdi TÜRK-İŞ'te ve diğer TİSK'te bu karar alındı, bizim yapmış olduğumuz çalışmanın orada biraz daha genişletilerek diğer işçilere yani

diğer konfederasyonlarda uygulanması kararı ama geriye kalan sadece işçi olarak 13 milyon daha işçi var, onların da bu hakkı yani çalışma hayatında şiddetin önlenmesi için C190'ın onaylanmasını talep ediyoruz.

Yine, 150 kadın işçi çalıştıran iş yerlerinde kreş zorunluluğu var. Az önce bahsettiğim, biz kadın ile çocuğu birleştiriyoruz, aslında erkeğin de çocuğu var, erkeğin de çocuğunun bakıma ihtiyacı var. “150 kadın” dediğimiz zaman zaten birincisi iş yeri şunu yapıyor: 149 kadında bırakıyor. İkincisi, müeyyidesi düşük olduğu için 150'nin üzerinde olsa bile “Cezasını öderim, niye bu işe gireyim?” diyor. İşverenleri de şöyle haklı buluyoruz: Örneğin gıda sektöründe çalışıyor işveren, o işi biliyor ama biz o işverene diyoruz ki “Sen hem eğitimi hem bakımı hem de çocuk gibi hassas bir şeyi yöneteceksin, bakacaksın, eğiteceksin ve bununla ilgili bir maliyete katlanacaksın. Bunun yerine hem işçiyi hem işvereni memnun edecek...”

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Kreş açmak zorunda değil, kreş hizmeti vermek zorunda. Yani birçoğu kendisi kreş açmak yerine kreş hizmeti satın alıyor.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Evet, anlaşma yapabiliyor.

Yani burada en azından 150 kadın değil de “150 işçi çalıştıran” diyebiliriz, önerimiz o şekilde değiştirilmesi.

Yine, izin süreleriyle alakalı...

NEVİN TAŞLIÇAY (Ankara) – Yani kendi evine yakın bir yerde çözmek işi daha da kolaylaştırabilir.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Evet.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Ben çokça fabrika ziyaret ettim, eminim diğer vekil arkadaşlarımız da şahit olmuştur; kadın çalışanı fazla olan ve kreş zorunluluğu olan birçok fabrika ya da işte büyük işletme aynı bölgedeki kreşlerle anlaşılıyor, bir değil, birden fazla kreşle anlaşılıyor, servis hizmetini de veriyor. Dolayısıyla yine aynı bölgede evlerine çok yakın ve fabrikada olmayan kreş hizmeti alıyorlar ama bu 150 kadın değil de 150 işçi fikrine bakalım.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Yani biz de birçok toplantıda işveren tarafla bir araya geliyoruz. Tabii, büyük firmalarda bu olabilir ama -daha büyük ölçeklilerden bahsediyorum- daha küçük, orta boy ölçeklilerde bu çok mümkün değil gibi görünüyor, onlardan aldığım verilerle bunu söylüyorum.

Biliyorsunuz, her doğum yapan kadın için 1'inci çocukta altmış gün, 2'nci çocukta yüz yirmi gün, 3'üncü çocukta yüz seksen gün yarım çalışma izni var. Biz onu tüm çocuklar için eşit yani yüz seksen günün her bir çocuk için verilmesi gerektiğini talep ediyoruz. Tabii, bu çıkarken hani çocuk sayısını artırmak, teşvik etmek amacıyla yapılmış bir düzenleme ama her çocuğun eşit seviyede anneye vakit geçirme ihtiyacı olduğundan hareketle hepsinin yüz seksen gün olarak değiştirilmesini talep ediyoruz.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – İzin mi veriyor yüz seksen gün?

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Yüz seksen gün yarım çalışma hakkı. 1'inci çocukta altmış gün, 2'nci çocukta yüz yirmi gün, 3'üncü çocukta yüz seksen gün yani her bir çocuk için doğum izninden sonra yarım çalışma. Bu veya altı ay ücretsiz izin hakkı var ama özel sektörde maalesef işverenler bunu kullandırmak istemiyor. Onu da hani yaşanan sorunlar olarak dile getirebiliriz.

Yine, “Hamile kadın yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.” hükmü var ancak bir iş yeri haftada beş gün çalışıyorsa günde dokuz saatten kırk beş saati buluyor. Burada işveren şunu yapıyor: Yedi buçuk saat çalıştırıyor, sonra izin veriyor ama “Cumartesi günü gel, eksik günü tamamla.” diyor. Oradaki hükmün “Günlük yedi buçuk saatten ve haftada otuz yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.” olarak değiştirilmesini talep ediyoruz.



Tekrar edebilirim burası anlaşılmadıysa.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Anlaşıldı.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Yine, saat başı ücret verilen iş yerlerinde -örnek veriyorum, iplik dokuma sektöründe saatlik ücret alıyor işçiler- günde dokuz saat çalışması lazım ki tam ücret alabilsin. Hamile kadın yedi buçuk saat çalışıyor, “Yedi buçuk saatten sonra çalıştırılmaz.” hükmü olduğu için çalıştırılmıyor ama bir buçuk saat günlük veya ücret kaybı oluyor, burada da haftada bir yevmiye kadar -yani haftalık olarak baktığımız zaman- ücret kaybı oluyor hamilelik nedeniyle. Onun da düzeltilmesi, hani ücretin de tam ödenmesi noktasında bir ekleme yapılmasını istiyoruz.

Ebeveyn izinlerinin hem anneye hem babaya, iki bireye de verilmesini, babalık izninin kırk güne çıkarılmasını istiyoruz, beyler adına da bunu iletmış olalım.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Bir daha söyleyin.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN - Babalık izninin kırk gün olmasını istiyoruz.

Doğum borçlanması... Erkeklerde askerlik borçlanması yapılırken askerden önce işe girip girmemesine bakılmıyor, işe askerlikten sonra da girmiş olsa askerlik borçlanması yapabiliyor ama kadınlarda doğum borçlanması yapabilmesi için işe girdikten sonraki yapmış olduğu doğumların borçlanmasını yapabiliyor, onun da doğum borçlanmasında işe girip girmemesine bakılmaksızın... Çünkü zaten kadınların -trafimdakiler, ailedekilerden de söylüyorum- hemen çocuğu olduysa, gençse yaşı biraz kendisi büyütüp ondan sonra iş hayatına girmek istiyor, o anlamda da annelik hakkının, eşit olarak borçlanmanın doğum sonrası işe başlamış kişiler için de verilmesini talep ediyoruz.

Yine, eğer iş yeri elveriyorsa, çalışması elveriyorsa 2 yaşına kadar uzaktan çalışma anne veya babaya, iki bireye de verilebilir.

İş sağlığı, güvenliği alanında da psikososyal unsurların risk değerlendirmesine alınmasını talep ediyoruz. Cinsiyete dayalı ücret açığı -az önce bahsettim- 15,60 ve sektöre göre çok değişiyor bu. Türkiye’de ücretlerin gizliliği esası var ancak bu, devlete gizli bir durum değil; SGK verilerinden, Gelir İdaresinden bu veriler alınıp iş yerlerinde Çalışma Genel Müdürlüklüğümüz aracılığıyla incelemeler yapılabilir. Biz, kadınlar olarak, TÜİK’in verilerine göre 15,60 ayrımcılığa maruz kalıyoruz ama kaldığımız ayrımcılığın farkında değiliz ve dava bile edemiyorsun yani bilmediğiniz bir şeyi dava edemezsiniz, bilirse... Bununla ilgili örnek davalar var, bilip dava edip hak kazanan ama tespit edilmiş bir durum; bunun sizlerin aracılığıyla çözülmesini talep ediyoruz.

Yine, mobbinge alakalı mevzuatta eksikler var, bu yasal düzenlemede, onun da mobbinge mücadelenin kanunda düzeltilmesini, geliştirilmesini istiyoruz.

Yine, şiddet konusunda da -dediğim gibi- sektörel bazda inceleme yapılmasını talep ediyoruz.

Daha çok konu var ama ben burada bitirmek istiyorum.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ederim, sağ olun.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Fatma Hanım, talepleriniz en son sayfalarda olan mı?

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN - Özet kısmı orası ama yarıdan sonrası, detayıyla birlikte oradan bakabilirsiniz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK - Sayın Zengin teşekkür ediyoruz sunumlarınıza.

Ben de birçok başlık not aldım, dolayısıyla sunumu ekstra bir özet rapor olarak da getirmiş olmanız çok avantaj oldu.

Şimdi değerli vekillerimize size soru yönelmeleri için söz vereceğim ama şöyle kısaca bir özet geçmek istiyorum.

“Adalet” ve “eşitlik” kavramlarından bahsettiniz. “Kadın konusu sadece kadınların konusu değil, dolayısıyla biz sendikada erkekleri de işin içine kattık.” dediniz. Yine, babalık rolünün daha çok konuşulması gerektiğinden bahsettiniz; bakım ekonomisinden, kreş hizmetlerinden ve ev içi hizmetlerdeki çalışanların hak kaybından bahsettiniz; ebeveyn izinlerinden bahsettiniz, dolayısıyla aslında birçok konuya da böylelikle temas etmiş oldunuz. Ben sunularınıza ve katkılarınıza teşekkür ediyorum.

Kıymetli vekillerimiz var farklı partilerden, sizlere soru sormak isterlerse önce sözü onlara vereceğim, vekillerimiz sorularını bitirdikten sonra çok kısaca bir cevap hakkı verip sonra diğer sunum yapacak hanımefendilere söz vereceğim.

GAMZE TAŞCIER (Ankara) – Ben söz alabilir miyim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Tabii, buyurun.

GAMZE TAŞCIER (Ankara) – Teşekkür ederim öncelikle sunumunuz için.

Genel olarak birçok söyleminize katılıyorum ama katılmadığım bir noktayı ifade etme ihtiyacı hissettim. “Fıtratta farklılık, haklarda eşitlik.” diye bir cümle kullandınız ama eğer biz bu kavramı yüzeysel olarak kullanırsak altını boşaltmış oluruz diye düşünüyorum. Neden? Çünkü “fitrat” dediğimiz, aslında yaratılıştan olan özelliğinin dışında zihinsel, duygusal becerileri, aklı ve iradesini de kullanmak. Yani bunu sadece bir beden gücüne sıkıştırıp fıtratımda eşitlik yok dersek, yarın öbür gün kadını eve sıkıştırmış; kadının fıtratında çocuğa bakmak var, kadının fıtratında çalışmamak var diye boşa düşürürüz bütün mücadelemizi. Ben bu anlamda bu söyleme katılmadığımı ifade etmek istiyorum. Yani örneğin size göre fıtratı sadece beden gücüyle mi açıklıyorsunuz ya da fıtratı nasıl tanımlıyorsunuz yani o fıtrattaki eşitsizlik size göre nasıl tanımlanıyor? Örneğin bir kadın tır şoförü olabilir mi?

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Tabii ki.

GAMZE TAŞCIER (Ankara) – Ya da işte bunu sadece beden gücüyle mi sınırladınız yani onu bir öncelikle sorayım o zaman.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Siz notunuzu alın, sonra cevap verirsiniz.

GAMZE TAŞCIER (Ankara) – Ama yani kadını fıtratta eşitlik yok diye kısıtlamak, bence bu mücadelenin, bütün bu anlattığınız güzel söylemlerin, ve çözümlerin altını boşaltır diye düşünüyorum.

Ben teşekkür ediyorum.

BAHAR AYVAZOĞLU (Trabzon) – Bence kısıtlamak değil de dayatmamak.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Sayın Taşcier’e teşekkür ediyorum.

Şimdi, Değerli Vekilimize sözü bırakıyorum.

Buyurunuz.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Evet, Fatma Hanım, çok teşekkür ediyoruz açıklamalarınız için.

Aynı şeye ben de takıldım, şöyle: Fıtratta farklılık, haklarda eşitlik. Tabii ki bütün amacımız bizim, her bireyin, kadın-erkek fark etmeden eşit bir şekilde haklardan yararlanması hâli. Ama inşaat ustası kadınlar olamıyor yani neticede olması da doğru değil, bu daha önceki Sovyetlerde oluyordu da. Ama tabii ki kadının biyolojik yapısı itibarıyla değerlendirdiğimizde, yapamayacağı işlere zaten kadınların da müracaat etme durumları söz konusu olamaz. Şimdi, böyle bir ifade başka şekilde değerlendirilerek kadının ve erkeğin yapacağı işler gibi değerlendirilirse yanlış algılara sebebiyet verir

ki sizin açıklamalarınızdan böyle olmadığını anlıyorum. Yani bu kadının yapamayacağı ağır yükü yani “Sen de aynı işi yapıyorsun, bunu yap.” diretmeleriyle karşı karşıya kadınların kalmaması gerekir. Yani bu şeye katılmak istemiyorum çünkü iyi niyetli olmayan insanların bunu çok daha farklı şekilde kullanabileceğini düşündüm, ben de çünkü bu cümleye takıldım ama bunun dışında söylemiş olduğunuz her şeye katılıyorum.

Özellikle kreş süresi çok önemli bir konu. Memurlara göre düzenlenmiş bir durum, çalışan insanlar mesaiye bile kalsa çocuklarını alma gibi bir sıkıntı yaşıyorlar. Bu yirmi dört saat vardiyalı bir sistemi gerçekten hayata geçirmek lazım. Bu 150 kişinin çalıştığı iş yerlerinde, ister kreş hizmeti alsın ister kendisi kreş kursun, şeye katılıyorum yani erkek ve kadın ayrımı yapılmadan belli bir rakamın üstünde işçi çalıştıran, bu 150 olur veya 200 olur -onu bilemem, onu değerlendirmemiz lazım kendi aramızda da- böyle bir kreş şeyi olabilir ama başından beri biz İYİ Parti olarak da bunlar üzerinde çalışıyoruz; her mahalleye mutlaka bir kreş, en az bir kreşin olacağı bir yapıyı oluşturmamız lazım. Yani rahatlıkla ailelerin evinin yakınında çocuklarını bırakabilecekleri... Yerel yönetimler olabilir, yerel yönetimlerle birlikte belli bakanlıklardaki kurumlarla birlikte ortaklaşa kreşler açılabilir yani illa fabrikanın dibinde olması da gerekmez. Bu güzel. Söylediğiniz, işte, ILO'nun, özellikle ev içi hizmetlere ilişkin gerçekten hep sigortasız çalıştığını biliyoruz. Özellikle yabancı ülkelerden gelen kişiler sigortalı olabiliyor yani çünkü çalışma izni alması gerekiyor ama yerli olarak çalışanların sigortasının yapıldığını hiç görmedim.

Ama şeyi anlayamadım, işçi kooperatifleri kurulması konusunu. Hani, ev içi hizmetlerin de örgütlenmesi konusunda faydalı olabileceğini ifade ettiniz; nasıl olacak, onu okumam lazım yani sizin şeylerinizden, sizin anlattığınız konuda dar çerçevede anlatıldığı için bir bakmamızda fayda var.

Ben teşekkür ediyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Sayın Sunat'a teşekkür ediyorum.

Buyurunuz Sayın Taşlıçay.

NEVİN TAŞLIÇAY (Ankara) – Teşekkür ediyorum Başkanım.

Aslında tekrar gibi olacak, o yüzden çok kısa tutuyorum ama öncelikle, ben çok teşekkür etmek istiyorum -biraz geç kaldım, kaçırdım ama tutanaklardan bakacağım- böyle bir hazırlık yaptığınız için, katkınız için; yetiştğim kısmını da çok büyük bir keyifle dinledim.

Okul öncesi eğitimle ilgili vekil arkadaşlarımızın söylediklerine de katılımım, aynı şeyleri ifade edecektim; yerelde çözümleninin gerekliliği, bir de kaliteli olması noktasında işin ehilleriyle bu işin veriliyor olması ve ulaşılabilirlik, ekonomi de çok önemli. Yani işçi insanlarımızın da çocuklarına ekonomik kaygılardan arı bir şekilde bu eğitimin verilebilir olması lazım devlet eliyle. Sanırım yerelde çözmek çok daha kolaylaştırıcı bir unsur olacak.

Bizim Komisyonun da ana başlıklarından biri kooperatifler, işçi kooperatiflerini merak ettim; nasıl bir şey düşündünüz, nasıl bir çerçevede ve nasıl olacak, tasavvur edemedim kafamda onu.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Evet, bizde olmayan bir sistem olduğu için söylüyorum, ona bir baksınlar, değerlendirsinler.

NEVİN TAŞLIÇAY (Ankara) – Tekrar teşekkür ederim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Evet, çok teşekkür ediyoruz.

Evet, buyurun Bahar Hanım.

BAHAR AYVAZOĞLU (Trabzon) – Başkanım, öncelikle çok teşekkür ediyorum, hoş geldiniz.

Gerçekten çok keyifli bir sunum oldu böyle kadın kadına olunca birbirimizin hâlimden anladığımız için. Toplum düzeyinde gerekli olan eksiklikler, ihtiyaçlar noktasında titiz bir çalışma olmuş; emeğinize sağlık.

Hem Gamze Hanım'ın hem Sunat Hanım'ın bahsettiği fitrat konusunu ben şöyle anlıyorum kendi adıma, çekincenizi de anlamakla birlikte; hani, o, iyi niyetli olmama hâli, eşitlik vurgusunun içerisinde de oluşturulabilir. Yani, sanırım Başkanım onu kastetti konuşurken, bir işveren “Kadın-erkek eşittir; madem eşittir, ben de seni en ağır işlerde çalıştırabilirim.” tarzıyla hareket edip bunu bir mobbinge de dönüştürebilir ama Gamze Hanım'ın dediği gibi tersi de olabilir. Dolayısıyla, her iki açıdan bakmamız gerekir.

Ama ben kendi adıma, hani, insan hakları perspektifinden kadın-erkek eşitliğini yorumlarsak eğer, yine, eşitlik adına kadına ve erkeğe beden gücü orantısızlığı üzerinden yapılabilecek her türlü baskı ve dayatmanın da kadına karşı bir şiddet olduğunu düşünüyorum. Yani yapamayacağı bir işi ona yüklemek ve bunu eşitlik adına yapmak da aynı şekilde bir insan hakları ihlalidir diye düşünüyorum. Dolayısıyla, orada “kısıtlamak” yerine “dayatmamak” diye bir ifade kullanılırsa herhâlde her iki görüş içerisinde de anahtar bir kelime olabileceğini ifade etmek istedim. Yoksa, zaten hepimiz biliyoruz ki hepimiz aynı işleri yapamayız; yetenek olarak da yapamayız, beden gücü olarak da yapamayız; kadının kadınlık arasında da fark var, erkeğin erkekle arasında da fark var. Dolayısıyla, o adalet sistemini oluşturabilmek adına o dayatmanın yapılmaması ve bu noktadan yürümenin çok daha doğru olduğunu düşünüyorum.

Tekrar teşekkür ediyorum Başkanım, sağ olun.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Çiğdem Hanım, bir ilave yapayım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Buyurun.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Yani, bu tür ifadeler değişik şekilde algılanmasına müsait ifadeler olduğu için bunun üzerinde durmamak gerek. Bu, zaten Komisyonumuzun konusu değil, siz HAK-İŞ olarak böyle bir sloganla ortaya çıkıyorsunuz ama herkes tarafından farklı algılanabilecek bir ifade olduğu için zaten Komisyonumuzun konusu olmadığını düşünüyorum. Ama konu açıldığı için, hani, takıldığımız için sorduk.

Şimdi, yani, o kadar enteresan ki kadınlara çalışma hayatında fazlasıyla mobbing uygulanıyor zaten, biraz önce siz de ifade ettiniz. Eşit işe eşit ücret de uygulanmıyor ve kimse de zaten bunun farkında da olamıyor. Bunlar ortaya çıkarılarak hakkın aranması konusunda aslında değerlendirme yapmamız gerekiyor.

Ben teşekkür ediyorum, sağ olun.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Kıymetli milletvekillerimize değerli soruları için çok teşekkür ediyoruz.

Hepiniz görüyorsunuz, hangi partiden olursak olalım hepimizin ortak derdi kadın ve dolayısıyla, kadının iş hayatında, aile hayatında, toplumun her kademesinde, her katmanında hak ettiği gibi insan onuruna yaraşır bir şekilde yaşıyor olması, hepimizin ortak gayesi bu.

Kıymetli misafirimize tekrar sözü bırakıyorum. Çok kısaca sorulara özet cevap alabilirsek çok memnun olurum.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Teşekkür ederim.

Evet, fitrata, farklılığa genelde takılıyor, aktardığımızın nasıl yankı bulduğunu görmek adına da teşekkür ederim görüşlerinizi söylediğiniz için.

Bahar Vekilimiz, Bahar Hanım açıkladı, benzer bir açıklama yapacaktım. Örneğin yer altı çalışmalarında kadınlar çalıştırılmaz, bu fitratın aslında oradaki yansımaları yani kanuna yansımaları, kastımız o ama dediğiniz gibi bu farklı şekilde anlaşılabilir.

GAMZE TAŞCIER (Ankara) – O sınırı biz koymayalım en azından.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Evet yani... Bu şekilde değil, ben sadece sloganı siz koyun anlamında değil ama bunu...

GAMZE TAŞCIER (Ankara) – “Fıtrat” diyerek kendimize sınır koymayalım kadınlar olarak.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Evet, koymuyoruz ama...

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Bir zamanlar kaymakam olamıyordu kadınlar, ata binemezdi ama şartlar değişti.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Evet.

İş anlamında yapamayacağı iş yok, yeter ki kadın istesin. Hani “Çalışmak istiyorum.” desin, orada bir şeyimiz yok.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Şartlar ne getirir bilemiyoruz.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – İşçi kooperatifleriyle ilgili raporda var, tekrar girmeme gerek var mı bilemedim. Sadece bir tane bir şey eklemek istiyorum, çok önemli olduğu için -unuttuğum bir şey, not almışım- 4857 sayılı Kanun’a göre çalışanlar var, bir de Borçlar Kanunu’na göre çalışanlar var. Borçlar Kanunu’na göre çalışan kadınlar süt iznini kullanamıyor, çoğu iznini kullanamıyor. Yirmi dört saat usulü çalışıyorlar; sevgi evlerinde çalışanlar, bakım merkezlerinde çalışanlar... Eğer mümkünse evine yakın bir sevgi evi oraya aktarılıyor, o zaman belki ama değilse maalesef... Hani, bizim öbür tarafta, 4857’de artırmaya çalıştığımız hakları bile, mevcuttakini bile Borçlar Kanunu’na göre çalışanlar kullanamıyor; onunla ilgili de bir düzenleme talep ediyoruz.

Ben HAK-İŞ Konfederasyonu ekibim adına, ekibime de sizlere de teşekkür ederim bizleri dinlediğiniz için.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Biz de hem değerli sunumlarınıza hem de cevaplarınıza çok teşekkür ediyoruz, iş birliği içinde olmanın da önemli olduğunu bir kez daha ifade etmek istiyorum.

Şimdi, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) adına sunumlarını yapmak ve sorularımızı cevaplamak üzere aramızda bulunan Araştırma Daire Müdürü Sayın Özgün Millioğulları’na iştiraklerinden dolayı çok teşekkür ediyor ve sözü kendilerine bırakıyorum.

Buyurunuz lütfen.

DİSK/GENEL-İŞ ARAŞTIRMA DAİRESİ MÜDÜRÜ ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA – Sayın Başkan, Komisyonumuzun değerli üyeleri, değerli meslektaşlarım; hepinizi Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına saygıyla selamlıyorum.

Başkanım, ben, bugün, bu çalışma Komisyonunun başlığını da dikkate alarak, önce kadın istihdamında Türkiye’deki güncel durumu paylaşıp sonra girişimcilik, işveren olarak kadın ve daha sonra da kooperatifçilik ve en son kendi yapmış olduğumuz çalışmalara değineceğim, böyle bir sunum tasarladım çünkü var olan durumu tespit etmeden yapmış olduğumuz çalışmaların bir anlamı da olmuyor aslında.

Şöyle bakalım, Türkiye’de kadınların durumu... Türkiye’de kadın istihdamında yıllar içerisinde çok ciddi bir artış yok hatta zaman zaman da azalışın olduğunu görüyoruz. Bunun en temel nedenlerinden biri, gerçekten toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeyen politikalar. Yatırım politikaları yetersiz, kadınlar daha çok hizmetler sektöründe belli mesleklerde, belli iş kollarına yoğunlaşıyor ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir mesleki birleşmeyle karşılaşmıyoruz. Kadınlar daha çok kayıt dışı işlerde, enformel sektörlerde; esnek, güvencesiz yani bir anlamda eğreti ve ikincil iş gücü olarak görülüyor yani Türkiye’de erkekler hâlâ istihdamda çok ciddi bir noktada ve kadınlar hâlâ istihdamda

istediğimiz noktada değiller. Sadece bununla yetinmiyoruz; şimdi kadınlara istihdamda esnek, kısmi süreli çalışmalar öneriliyor. Zaten tam zamanlı çalışmada eğreti olan bizler bir de kısmi, yarı zamanlı “Hem çocuk bakalım hem de yarım gün de işe gidelim.” gibi hiçbir zaman emekli olamayacağımız bir sistemin içerisine aslında hapsediyoruz. Bununla yetinmiyoruz, işe alım süreçlerinde ayrımcı politikalara maruz kalıyoruz. Şöyle ki bir iş başvurusunda askerlik koşulu bile koyuluyorsa o iş başvurusunda bir ayrımcı politikanın olduğunu çok açık görmemiz gerekiyor. Kadınlar çalışma hayatında yükselemiyor, cam tavan sistemini biliyorsunuz, yönetici pozisyonları... Yönetici değil, sadece siyasette temsil, sendikalarda temsil, çalışma hayatında temsil... Biz kadınlar, maalesef, hepimiz -ya tabii ki erkekler de var ama- çalışma hayatında ve kamusal, toplumsal hayatta fiziksel, sadece biyolojik özelliklerimizden dolayı ayrımcı politikalara maruz kalıyoruz.

Yeri gelmişken -biz Fatma meslektaşımı daha önce yine sizlerin davetinizde görüşmüştük- biz de “fitrat”ı kabul etmiyoruz. Aslında bu kavramın adı “toplumsal cinsiyet” ve bir süredir bu kavram farklı kavramlara dönüşmeye başladı. Dünyanın her yerinde “gender equality” deniliyor ve “toplumsal cinsiyet” kavramıyla tanımlanıyor; bütün yasal mevzuatta, uluslararası mevzuatlarda bu şekilde tanımlanıyor. Bizim yeni tanımlamalara aslında ihtiyacımız yok ama “toplumsal cinsiyet” dediğimiz şey kadınlar ile erkekler arasında biyolojik ve fiziksel farklılıkları kabul ediyor ama kadınların diğer eşitsiz konumlanışı toplumsal, ekonomik ve siyasi bir bakış açısının esiri. Bu, sadece ülkemizde değil, dünyanın her yerinde kadınlar buna maruz kalıyor. Biyolojik özelliklerimizin veya fizyolojik özelliklerimizin, bizim iş hayatında veya diğer alanlarda ayrımcı politikalara maruz kalmamıza neden olmaması bakış açısıyla bu benimseniyor, biz de konfederasyon olarak toplumsal cinsiyeti kabul ediyoruz ve yapmış olduğumuz tüm tüzük ve çalışmalarımızda, toplu sözleşmelerde “toplumsal cinsiyet” kavramını -dünyada kullanıldığı gibi- yeni bir tanımlamaya ihtiyaç olmadan bu anlamda kullanıyoruz, yeri gelmişken bunu belirtmek istedim.

Verilere biraz bakarsak, Türkiye, gerçekten kadın istihdamında OECD ve Avrupa Birliği ülkeleri açısından çok geri bir noktada. Bugün 29 milyon toplam istihdam içerisinde -işçiler açısından baktığımızda- bunun sadece 9,5 milyonu kadın; yüzde 31’i kadın, yüzde 68’i hatta 69’u erkek. İstihdamda “cinsiyet açığı” diye bir kavram var, gelişmiş ülkelerde ve birçok ülkede bu yüzde 10 seviyesinde. Nasıl? Bir ülke örneği vermek gerekirse Yunanistan’a bakalım; kadınların istihdama katılımı yüzde 50, erkeklerin yüzde 67; yaklaşık sadece 17 puanlık bir fark var ama bizim ülkemizde kadın ile erkek arasındaki istihdam farkı yüzde 37; bu çok yüksek bir fark yani bir kadına iki erkek denk geliyor gibi bir şey söyleyebiliriz bununla.

Sadece bu değil, işsizlik oranlarımız da hâlâ düşmüyor. 2021 yılı... Bu kullandığım bütün veriler TÜİK’in verileri. Aslında biz DİSK-AR’da bir istatistik çalışması yapıyoruz ama bugün sizlere sunum yapacağım için sadece TÜİK’in çalışmalarını ele alıp sunmak istedim. Son altı yıllık sürede işsizlik oranı dar anlamda 2,5 puan artıyor, geniş anlamda da neredeyse her 10 kadından 3’ü işsiz durumda. Çalışma hayatı içerisinde olan kadınların da yüzde 34’ü kayıt dışı çalışıyor yani ben biraz önce 9 milyon gibi bir rakam verdim ya, bunun 3,5 milyonu kayıt dışı, enformel sektörlerde çalışıyor. Bu ne demek? İş güvencesi yok demek, sendikal örgütlenme hakkı yok demek; hiçbir zaman emekli olamayacak, iş kazası yaşadığında hiçbir şey talep edemeyecek yani birçok hakkından mahrum demek ve bu ciddi anlamda yüksek bir rakam ve Türkiye’de son yıllarda bu rakam yüzde 30’ların altına hiç düşmemiş.

Bugün bahsettiler, bakım emeği sorunu. Biraz önce dedim, Türkiye’de 9 milyon çalışan var ama 13,5 milyon kişi çocuk baktığı için, yaşlı baktığı için, engelli baktığı için istihdamdan daha fazla bir oranda kadın çalışma hayatına katılmıyor yani bizim temel sorunlarımızdan biri bakım emeği. Bu bakım emeği sorununda şunu çok ciddi yaşıyoruz ve görüyoruz: Bakım emeğinin özelleştirilmesi kadınların çalışma hayatına katılımı noktasında ciddi bir engel. Asgari ücreti düşünün, 5.000-5.500 civarında, bugün özel kreşler 4,5-5 bin ve kadın ikisi arasında bir seçim yapmak zorunda kalıyor çünkü

çalışma hayatına katılımı da ciddi bir sorun, bakım yükü de ciddi bir sorun. Ben de 2 erkek çocuk annesiyim, ciddi anlamda ben de bu konuda çok ciddi... Hem çalışıyorum hem de çocukları o kreşten o kreşe gönderip bir anlamda... Bazen diyorum ki Türkiye koşullarında kariyer yapmak ne kadar mümkün? Gerçekten zor çünkü iki üç takla atarak hayatımızı erkeklerle mücadele... Hani, mücadele demeyim de onlar gibi çalışmaya zorluyoruz, cidden de zorlanıyoruz.

Fatma Hanımın da dediği gibi, kadınlar bu iş gücü yapısı içerisinde, çalışma hayatı içerisinde emekli olamıyorlar, sadece on dokuz yıl çalışabiliyorlar ki biliyorsunuz emeklilik koşulları ülkemizde çok ağır; 7200 prim, işte, belli bir yaş sınırı var ama erkeklerin çalışma süresi otuz dokuz yıl. Bu ne demek oluyor? Kriz dönemlerinde işten ilk çıkarılanlar kadınlar. Bu, onu gösteren bir veri. Kadınlar çalışma hayatında güvencesiz, sosyal güvencesi yok, haklarından mahrum, haklarına erişmiyor ve insan onuruna yakışır bir iş ortamı yok.

Bu ILO'nun ve bizim dairemizin yapmış olduğu çalışmada da erkekler kadınlara göre yüzde 27,4 daha fazla ücret alıyor, çalışma hayatında biz bunu görüyoruz.

Konu bugünkü başlığa gelirse Başkanım, şimdi, şöyle bir verimiz var: Türkiye'de kadınların yüzde 70'i ücretli, yevmiyeli işçi olarak çalışıyor, yani kadın işçi oranı yüzde 70. İşveren oranı 1,9; çok düşük. Ben buna yıllara göre de baktım, çok küçük puanlar artıyor, o yüzden ben 2021 yıllık verisini aldım. Kendi hesabına çalışanlar yüzde 8,7; bunlar kendi hesabına free-lance çalışma, hatta kooperatifçilik de bu alana giriyor. Ücretsiz aile işçiliği de hâlâ çok yüksek, yüzde 19. Yani ülkemizde bağımlı çalışma çok yüksek bir noktada, hatta kadınlar erkeklere göre daha çok işçi. Erkeklerde işveren oranına baktığımızda daha yüksek olduğunu görüyoruz; bu hep toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan bir durum.

Bu iş yeri büyüklüklerine baktık, iş yeri büyüklükleri nasıl? Türkiye'de çalışan kadınların birçoğu 30 ve altı işçi çalıştıran iş yerlerinde çalışıyor. Bu ne demek biliyor musunuz? İş Kanunu'muzun 18, 19, 20'nci maddelerinde 30 ve üstü işçi çalıştıran yerlerde iş güvencesi düzenlemesi var ve demek oluyor ki kadınların yüzde 60-70'i 30 ve altı daha küçük iş yerlerinde çalışıyor. Neredeyse büyük işveren olan işte, büyük işler yapan kadın sayısı Türkiye'de oldukça az. Kadınlar, hani bir şarkı vardır ya "İşçisin sen, işçi kal." Evde işçi, çalışma hayatında işçi; bu çok net.

Burada daha detaylı bazı veriler var, daha sonra sizlerle de paylaşmak isterim, böyle işveren ne durumda, işçi ne durumda gibi analizler yapmıştık.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Sunum var mı?

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Toplantıdan sonrası alalım.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Yollayın sunumunuzu.

DİSK/GENEL-İŞ ARAŞTIRMA DAİRESİ MÜDÜRÜ ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA – Tamam.

Ben kadın girişimciliğinden çok kadın kooperatiflerinin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Kooperatif bir kere dayanışmaya, birliğe dayanır ve kadınların da sermayesinin çok olmadığını düşündüğümüzde, kadın kooperatiflerinin geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Aynı şekilde işçi kooperatifleri, bir de sosyal kooperatifler var, dünyada bu örnekler var. Türkiye'de bu konuda yasal düzenlemeler yok ama sosyal kooperatifler, örneğin işçi-işveren-devlet ortaklığında...

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Şu an hâlihazırda Mecliste Dilekçe Komisyonu çatısı altında bu işin yasal mevzuatı öncesi saha çalışması yapmak üzere sosyal kooperatifle ilgili de bir alt komisyonumuz kuruldu.

DİSK/GENEL-İŞ ARAŞTIRMA DAİRESİ MÜDÜRÜ ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA – Öyle mi, ne güzel, çok güzel.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Niye Dilekçe Komisyonunda kuruldu?

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Hiçbir fikrim yok.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Ya, gerçekten ilgili değil çünkü.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Orada herhâlde böyle bir talep oluşmuş.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Talep oldu.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Evet, yani Dilekçe Komisyonuna biliyorsunuz, her konuyla ilgili talepler gidiyor, dolayısıyla sosyal kooperatifle ilgili de talepler gidince o çatı altında oluşturulmuş.

DİSK/GENEL-İŞ ARAŞTIRMA DAİRESİ MÜDÜRÜ ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA – Bu sosyal kooperatiflerin de en çok şunu yaptığını görüyoruz, özellikle bakım sorunu... Yaşlı, engelli ve çocuk bakımı konusunda kadınlara destek olabilir kadın kooperatifleri aracılığıyla; enformal sektörlerde çalışan kadınların istihdama dâhil edilmesi ve güvenceli çalışma koşullarına, insan onuruna yakışır iş olanaklarına sahip olmasını sağlayabilir. İşveren olarak, girişimci olarak... Kadınların işveren olması daha çok 1980’li yıllarda ve liberal politikalarla hayata geçen ama aslında biraz da başarısız giden bir süreç. Kadınların güçlenmesi için kadın kooperatifleri kadınların çalışma hayatına katılımı önündeki engelleri aşabileceğimiz bir yöntem olabilir.

Burada kadın kooperatiflerinin sayılarını da verdik. Kadın kooperatifleri aslında çok fazla ülkemizde. Bu Ticaret Bakanlığından aldığımız veri ve çok fazla da ortak sayısı var ama işleyişle ilgili ciddi sıkıntılar var. Biz DİSK olarak ne yapıyoruz, biraz ondan da bahsedecek olursak, biz ciddi anlamda, uzun yıllardır kadın mücadelesine, bu sürece hem alanda hem yasal düzende hem de işçi hakları noktasında ciddi bir müdahiliz. Kadın işçi istihdamının artırılması için toplu sözleşmelerimizde ciddi düzenlemeler yapıyoruz ve kotalar koyuyoruz işverenlere dönük.

Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerini her düzeyde, karma düzeyde ve özellikle Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgesi’nde biz bu eğitimleri çok fazla veriyoruz çünkü her bölgenin farklı talepleri ve farklı sorun alanları var.

Her ay ve yıllık olarak biz kamu kadın emeği raporları hazırlıyoruz. Kadınların o yılki kamu istihdamında veya özel sektördeki verilerini topluyoruz ve bunu değerlendiriyoruz.

Tüzüklerimizde toplumsal cinsiyet eşitliği noktasında çok önemli maddeler geçiriyoruz. Geçen hafta -ben DİSK’e bağlı GENEL-İŞ sendikasında çalışıyorum- mesela, burada kadın işçi hakları bürosu, şube kadın komisyonları ama en önemlisi de disiplin cezası olarak bir kadına şiddet, taciz, istismar -biz bunun içine çocuğu da katıyoruz çünkü ülkemizde görünmeyen bir alan, çocuk istismarında ciddi noktadayız- uygulayan üyeye üyelikten çıkarma maddesi ekledik, hatta bu itham ortaya çıktığında da askıya alma ve disiplin kurullarında da bunu işletme... Birçok toplu sözleşmemizde de kadının beyanının esas olduğunu söylüyoruz, aksini ispatı suçu işleyene bırakıyoruz; bu, önemli bir şey çünkü özellikle mesela biz metal sektöründe örgütlü bir sendikayız, bunlarla çok ciddi şekilde karşılaşıyoruz. Kadınların çalışmasının az olduğu alanlarda mesela, farklı iş kollarında, kadınlarda ciddi anlamda bu cinsel taciz, hiç olmazsa psikolojik taciz bizim son yıllarda en çok karşılaştığımız sorunlardan biri.

Fiziksel cinsel şiddete yönelik toplumsal duyarlılık artınca artık psikolojik şiddetin çok fazla arttığını görüyoruz. Biz de ILO’yla beraber ILO 190’la ilgili çalışma yürütüyoruz, hatta yakın zamanda, biz 25 Kasım’da kadın-işçi buluşması gerçekleştireceğiz ve sendika politika belgesi oluşturacağız ILO 190’la ilgili, bununla beraber kampanyalar da düzenliyoruz. Birkaç örnek vermek gerekirse toplu sözleşmelerimize: Biz ayrımcı dile özellikle dikkat ediyoruz. İş yerimizden başlayarak,



çalıştığımız yöneticilerden başlayarak cinsiyetçi küfürler de dâhil, bir değişimin kendi içimizden başlaması gerektiğini düşünüyoruz ve herkes artık gerçekten çok dikkatli konuşmaya başladı, cinsiyetçi ifadelerden uzaklaşmaya başladı.

Kotalar, eşit işe eşit ücretle ilgili çalışmalar yapıyoruz. Ev ve bakım hizmetleriyle ilgili TİS'lerde önemli düzenlemeler ve kreş yardımı, çocuk yardımı gibi yardımları hayata geçiriyoruz. Doğum, ebeveyn izni ve süt izinlerinin artırılması için çaba gösteriyoruz. Bazı örnekler vermek gerekirse doğum öncesi ve doğum sonrası on altı hafta olan doğum izni hakkını biz en az yirmi hafta yapıyoruz çünkü bu yetmiyor.

Personel alımlarında işverenlere yüzde 50 kota uygulamasına, kadınların alınması için, kadın istihdamının geliştirilmesi için böyle bir düzenlemeye gidiyoruz. Gündüz bakım hizmetleri için kreş yardımı veriyoruz sendika olarak. Bunu her yer için genellemem ama çoğu yer için yapıyoruz. Özellikle belediyelerde örgütlü bir sendikadan geliyorum. Bugün ciddi anlamda görüyorsunuzdur, Çankaya ve Yenimahalle'de çok ciddi kreşler var, bunda da bizim çok büyük bir çabamız var çünkü hem daha nitelikli ve hem daha ucuz kreşe herkesin ihtiyacı var, her gün de kreş sayısı artıyor.

Sözleşmelerimize mutlaka İstanbul Sözleşmesi'ni madde olarak ekliyoruz, yine ILO 190'ı ekliyoruz. Size biraz önce de bahsettiğim cinsel taciz ve cinsel saldırı olayını çok önemsiyoruz çünkü çalışma hayatında bu önemsiz ve bunun artık bir disiplin suçu olduğunu, olağanlaştırılmayan bir düzen olması gerektiğini düşünüyoruz. Şunlar karşımıza çok çıkıyor: Kuma, eşine şiddet, kız çocuğunu okutmama, çocuklarına şiddet. Biz bununla ilgili de düzenlemeler yapıyoruz. Zaman zaman maaşını kesiyoruz, zaman zaman erkek olan eş işten çıkarılıyor, kadın alınıyor. Ben de demek isterim, tabii ki kadınlar ve erkekler bir arada ama şu anki çalışma koşulları içerisinde kadınlar ve erkekler bizim gördüğümüz alanda çok eşit bir durumda değil. O yüzden kadınları koruyucu maddelere daha fazla ağırlık veriyoruz ama aynı zamanda çocuğa da daha fazla önem veriyoruz.

Biz ne istiyoruz, ne öneriyoruz? Biz tabii ki kadınlar için güvenceli, tam zamanlı iş -kesinlikle esnek zamanlı, güvencesiz işler değil çünkü bizim en çok güvenceye ihtiyacımız var bu hayatta, hem işte hem gerçek hayatta- ve ücret eşitsizliklerinin giderilmesini istiyoruz. Kadının ev içi sorumluluklarının kamusal politikalarla desteklenmesi gerektiğini düşünüyoruz. İşveren-işçi-kamu ortaklığı da olabilir ama kamusal politikalarda bu konunun ciddiye alınıp ciddi politikalar hayata geçirilmesi gerekiyor çünkü eğer bunlar yapılmazsa kadın istihdamı bu ülkede artmayacak. Bir farklı örnek: Meslek ve teknik liselerde kız çocuklarına hani ayrılıyor ya aşçılık, montajcılık... Burada, eğitimin ilk yıllarından başlayarak bir cinsiyet eşitliği algısı yaratılması gerektiğini ve farklı bölümlerde liselerde kota uygulaması yapılarak mesleklerin kadınlar tarafından da yapılacağı algısının oradan başlaması gerektiğini düşünüyoruz. Fatma'nın dediği gibi ben de aynısını söyleyecektim, 150 kadın çalışan olmaz. 150 kadın... Sadece kadın çalışmıyor, çocuklar hem kadının hem erkeğin. Burada aileyle ilgili bir vurgu yapıp... Kanunda aile fazla yok, kanunda sadece kadın var. Burada "kadın" diyor. Bir örnek daha vereceğim size: Mesela ebeveyn izninde... Biraz önce Fatma Hanım söyledi; altmış gün, 2'nci çocukta yüz yirmi gün, 3'üncü çocukta yüz seksen gün. Ben burada da kadın-erkek işçi... Burada da sadece kadın işçiye veriliyor. Ben yasalarda da kadın-erkek eşitliğine bu anlamda erkeklerin dâhil edilmesi gerektiğini düşünüyorum. Aynı şekilde, altı aylık ücretsiz izin hakkını yine kadın işçiye veriyor. Mümkünse erkek işçi, anne-baba, ebeveyn izni olarak olmalı ve bu da ücretli izin olmalı çünkü dünyanın her yerinde gerçekten çocuklar belli yaşa gelene kadar dönüşümlü olarak kadın ve erkek çocuğuna bakıyor ve bu, hem çocuğun psikolojik sağlığı için hem fiziksel sağlığı için... Yani birçok anlamda anneden alacağı ve babadan alacağı şeyler farklıdır. Bu sorumluluğun tek başına yasalarda da kadına atfedilmesinin doğru olmadığını düşünüyorum.

Yine, doğum izni Devlet Memurları Kanunu'nda on gün babalara, İş Kanunu'nda beş gün. Bunun da daha makul bir şekilde dönüşümlü olması gerektiğini... Yine, süt izni de Devlet Memurları Kanunu'nda üç saat, İş Kanunu'nda bir buçuk saat yani yasal süreçte de farklı uyumsuzluklar var. Bunların uyumlu hâle getirilmesi ve ILO'nun özellikle çalışma hayatında 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'nin imzalanmasını sizlerden rica ediyoruz.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ederim.

Sağ olun.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Kıymetli Millioğulları'na çok teşekkür ediyoruz değerli sunumları için.

Kıymetli vekillerim, var mı sorunuz? Yok.

Çok teşekkür ediyoruz. Ayağımıza sağlık. Raporlarınızı bizimle paylaşırsanız bize de katkısı olacak.

Şimdi bir diğer sunumu, kıymetli Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına sunumlarını yapmak ve sorularımızı cevaplamak üzere aramızda bulunan Eğitim Uzmanı Büşra Özkan Bektaş yapacak. İştiraklerinden ötürü çok teşekkür ediyoruz ve sözü kendilerine bırakıyorum.

Hoş geldiniz.

TÜRK-İŞ EĞİTİM UZMANI BÜŞRA ÖZKAN BEKTAŞ – Sayın Başkan, değerli üyeler ve değerli katılımcılar; Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Sunumumda önce kısa bir TÜRK-İŞ tanıtımı yaptıktan sonra TÜRK-İŞ'in çalışma alanları ve faaliyetleri, daha sonrasında da konumuzla ilgili sorunlar ve çözüm önerileri şeklinde gideceğim.

TÜRK-İŞ Ankara, Bursa, Eskişehir, Sakarya, Adana, İstanbul, İzmir, Karadeniz Bölgesi İşçi Birlikleri ile Türkiye Taşıt İşçileri Federasyonu, Otel Lokanta ve Eğlence İşleri Federasyonu, Türkiye Tekstil İşçileri Sendikası Federasyonu tarafından 31 Temmuz 1950 tarihinde kurulmuştur. Türkiye'nin ilk ve en büyük işçi sendikası konfederasyonudur; merkezi Ankara'dadır, 20 iş kolunda 33 üye sendikası vardır; 33 üye sendikanın toplamda 1 milyon 256 bin 438 işçisi vardır ve TÜRK-İŞ'in bu yıl, 70'inci yılıdır. İdari yapısı: Genel kurul, denetim ve disiplin kurulundan oluşuyor, yılın belli dönemlerinde de Başkanlar Kurulu toplanıp kararlar alıyor. TÜRK-İŞ Genel Başkanımız Ergün Atalay'dır, aynı zamanda DEMİRYOL-İŞ Sendikası Genel Başkanlığını yürütmektedir. TÜRK-İŞ Genel Sekreterimiz Pevrul Kavlak, aynı zamanda TÜRK-METAL Sendikası Genel Başkanıdır. Mali Sekreterimiz Ramazan Açar YOL-İŞ Sendikası Genel Başkanıdır. Nazmi İrgat TEKSİF Sendikası...

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Kıymetli Bektaş sunumuna başlamadan bir beş dakika ara rica edeceğim, sonrasında devam edelim.

Zaten KESK ve MEMUR-SEN de bugün davetlimizdi ve katılım bildirmişlerdi fakat her iki grup da farklı mazeretlerinden dolayı programa katılamayacaklar; dolayısıyla siz, bizim son sunumcumuzsunuz.

Bir beş dakika aradan sonra devam ediyor olacağız.

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT– Biz buradayız Sayın Başkanım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Pardon, KAMU-SEN'imiz de var. Evet, KESK ve MEMUR-SEN.

Sizden sonra bir de KAMU-SEN'imiz var; 2 heyet katılmadı, dolayısıyla 2 sunum 1 ara, sonra 2 sunum devam ediyor olacağız.

Çok teşekkürler.

**Kapanma Saati: 15.33**

## İKİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 15.45

**BAŞKAN: Çiğdem ERDOĞAN ATABEK (Sakarya)**

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Kaldığımız yerden devam edelim.

Toplantıyı açıyorum.

TÜRK-İŞ'ten gelen Kıymetli Eğitim Uzmanı Büşra Özkan Bektaş Hanımefendi, lütfen buyurunuz.

TÜRK-İŞ EĞİTİM UZMANI BÜŞRA ÖZKAN BEKTAŞ – Organizasyon yapımız Yönetim Kurulu, bölge ve il temsilcilikleri ve genel merkezde hukuk, araştırma, eğitim, sosyal güvenlik, dış ilişkiler, örgütlenme, basın ve halkla ilişkiler şeklinde oluşuyor. Kadın işçiler büromuz eğitim biriminin içerisinde yer alıyor. 5 bölge temsilciliğimiz var İstanbul, İzmir, Bursa, Adana ve Diyarbakır'da. Üye olduğumuz uluslararası kuruluşlar ITUC, ETUC ve TUAC. Bu, ETUC Genel Kurulundan bir kesit.

TÜRK-İŞ'in amacı ve çalışma şekline geçecek olursak evrensel hukuk ilkelerini esas alarak insan onuruna yakışır iş ortamlarının yaratılması başta olmak üzere insan hakları, çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi kuralları, Atatürk ilkeleri, millî, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti anlayışı çerçevesinde hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi ile devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün zedelenmesini hedef alan faaliyetlerle mücadele amacını taşımaktadır. Bunun yanında yaptığı tüm çalışmalarda çalışanların hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesini esas almaktadır. Siyasal partilere karşı bağımsızlığını korur. Tüm faaliyetlerinde açıklık, şeffaflık ve hesap verilebilirlik ilkesini gözetmektedir. Yaptığı faaliyet alanlarının içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğini her zaman gözetmektedir. Bunun yanı sıra, işçi hak ve özgürlüklerini esas alarak kapsamlı çalışmalar yürütür. Ekonomik kriz, doğal afetler gibi güncel ülke problemleri de yine TÜRK-İŞ'in faaliyet alanları arasındadır. Konumuzla alakalı olarak kadın çalışmalarında ise ulusal kalkınmada kadın iş gücünün önemi, kadın işçilerin teşkilatlandırılması ve sendikalarda etkin rol almaları, mevzuatta kadın işçilerin durumu, toplumsal cinsiyet eşitliği, iş-yaşam dengesi, kadın işçilerin iş yeri ve sendikal sorunları, sosyal güvenlik uygulamalarında kadınların yaşadığı sorunlar da yine faaliyetler arasında yer almaktadır.

Yer aldığımız güncel projeler; Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Strateji Belgesi Hazırlık Çalışmaları, Cinsiyet Eşitliği Odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi Projesi, Kurumsal Çocuk Bakım Projesi, Eğitimli Çocuk Bakıcıların Desteklenmesi Projesi, Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler II Programı, OPF Kadın Komisyonu, TÜRK-İŞ Kadın Çalışmaları Grubu şeklindedir.

TÜRK-İŞ olarak biz, ataerkil yapının getirmiş olduğu sorumlulukların değişebilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin öneminin büyük olduğunu düşünüyoruz ve bu düşünceyle de her yıl hem kadın erkek karma gruplara hem de sadece kadınlardan oluşan gruplara farkındalık artırma eğitimleri veriyoruz. Bu eğitimlerde iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik hukuku, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi, mobbing, kadın sağlığı konularında da bilgiler vermekteyiz. Her yıl düzenli olarak 25 Kasım'da Kadına Şiddetle Mücadele Günü'nde Kadın İşçi Sempozyumu düzenliyoruz. Bu sempozyuma kadın işçilerin yanı sıra şube yönetimindeki ve genel merkez yönetimindeki kadın yöneticileri de davet ederek daha güçlü kadın için liderlik dersi ekliyoruz. TÜRK-İŞ, TİSK, HAK-İŞ iş birliğinde Ortak Paylaşım Forumu Projesi (OPF) yürütülmektedir. Bu projeye sendikalarda karar alma mekanizmalarında kadın temsilinde artış hedeflenmiştir. Erkeklerin çoğunlukta olduğu sendika yapısında kadın farkındalığı artmıştır. Bu proje içerisinde bir de Kadın Komisyonu kurulmuştur.

Eğitimlerimizden kesitler. Bu da hem kadın erkek grubun hem de sadece kadınlardan oluşan gurubun fotoğrafları.

İstatistiklere gelecek olursak da TÜİK'in 2022 yılı Ağustos ayı itibarıyla son yayınlanan temel iş gücü göstergelerine göre kadın iş gücü istatistikleri: Kadın İstihdam Oranı yüzde 30,8, OECD ortalaması ise yüzde 60,35; Kadın İş Gücüne Katılım Oranı yüzde 35,6, OECD ortalaması ise yüzde 64,8'dir; Kadın İşsizlik Oranı yüzde 13,6, OECD ortalaması yüzde 6,6. Ülkemizdeki kadın istihdam ve iş gücüne katılım oranları OECD ortalamalarıyla kıyaslandığında neredeyse yarı yarıya daha düşüktür. İşsizlik oranı ise 2 katından daha fazladır. Bu durumun başlıca sebepleri arasında ataerkil toplum yapısı gereği ülkemizde yaşlı bakımı, hasta bakımı, çocuk bakımı gibi işlerin büyük oranda kadın sorumluluğunda olması gelmektedir. OECD ülkelerinde kadınlar ev işlerine günde ortalama dört saat yirmi üç dakika zaman ayırmaktayken Türkiye'de bu süre beş saat beş dakikadır. Kadınların ev işlerine ayırdıkları vakitler iş gücüne katılım oranlarını yüksek düzeyde olumsuz olarak etkilemektedir, dolayısıyla kadınların işlerini kaybetmeleri de şaşırtıcı değildir.

Kadın istihdamı meselesinde dikkat çeken tek husus kadının iş gücüne katılımının yetersiz olması değil, iş gücü piyasasına giriş yapabilen kadınların yoğunlaştığı başlıca iktisadi faaliyet kolları ve çalışma yaşamında yer alma şekilleri de aynı derecede önemlidir. Kadınların bir bölümü cinsiyete dayalı ücret uçurumu nedeniyle daha düşük ücret düzeyinde çalışmaya razı olmaktadır, bir diğer bölüm ise kayıt dışı olarak çalışmakta veya tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak kendilerine yer bulmaktadır. Eve iş verme, yarı zamanlı çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin en olumsuz hallerini yine kadınlar yaşamaktadır. Emek yoğun, düşük ücretle, sosyal güvenceden ve örgütlenmeden yoksun istihdam biçimleriyle en çok yine kadınlar karşılaşmaktadır. Geleneksel olarak ev eksenli üretim faaliyetlerinin yürütüldüğü kadın kooperatiflerinde hem ortakların hem de yararlanıcıların kooperatiftan elde ettiği gelir çoğunlukla resmî asgari ücretin altında seyretmektedir ILO raporuna göre. Kadınların tam zamanlı istihdamının sağlanması için kreş ve bakım hizmetleriyle ilgili gerekli düzenlemeler ve politikalar yapılması gerekmektedir. Çocuk, yaşlı ve engelli bakımının devlet tarafından yaygın olarak açılacak güvenilir ve ücretsiz merkezler tarafından sağlanması ve bu konularda yerel yönetimlere de sorumluluk verilmesi gerekmektedir. Kreş ve bakım yurdu açma koşulunun kadın işçi sayısına göre değil, işçi sayısına bağlı olarak açılması cinsiyet eşitliği açısından önemlidir.

Okul öncesi eğitim yaygınlaştırılmalıdır. Bu durum çocukların gelişimlerine de büyük oranda katkı sağlayacaktır. Cinsiyet eşitliği eğitimlerinin ana sınıfından başlayarak verilmesi ve cinsiyetçi uygulamaların müfredattan çıkarılması gerekmektedir. Kız çocuklarının eğitim hakkı sıkı sıkıya gözetilerek güvence altına alınmalı ve onların eğitim imkânlarına erkeklerle eşit bir şekilde erişimini engelleyen kültürel bariyerlerin ortadan kaldırılması da gerekmektedir.

Kadınların kooperatifler yoluyla çalışma hayatına girmesinin yanında, aynı zamanda insan onuruna yakışır iş kavramı çerçevesinde sigortalı ve sendikalı istihdamının sağlanması da gerekmektedir. Üreten kadınların finansal okuryazarlığının artırılması yönünde çalışmalar yapılması, kadın girişimcilerin bilgilendirilmesi, güçlendirilmesi ve cesaretlendirilmesi, rol modellerin tanıtımının daha çok yapılarak teşvik edilmesi gerekmektedir. Eşit işe eşit ücret verilmesinin sağlanması ve ücret üzerinden ayrımcılığa izin vermeyecek düzenlemelerin yapılması da gerekmektedir. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması çerçevesinde ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel yapısı göz önünde bulundurularak politikalar üretilmesi ve uygulanması gerekmektedir. Yaşanılabilir bir dünya için, kadının insan hakları merkezli etkinlik alanının güçlendirilmesi, eğitim, istihdam, sağlık, hukuk, siyaset ve benzeri alanlardaki olanaklardan eşit düzeyde yararlanması, kadın ve erkeğe verilen hakların, yüklenen sorumlulukların adil bir biçimde dağıtılması son derece önemlidir.

“Sendikalı kadın, güçlü kadın” diyerek sunumumu tamamlıyorum.

Teşekkür ediyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Değerli Bektaş'a biz de bu değerli sunumları için teşekkür ediyoruz.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sakaryalı bir büyüğümüz, dolayısıyla bir Sakarya Milletvekili olarak da şehrimizden böyle önemli ve çok güçlü bir sendikaya bir genel başkan çıkarmış olmanın da memnuniyetini ifade etmeyi bir borç biliyorum.

Kıymetli vekillerimizden soruları olanlar varsa alabiliriz, yoksa bir diğer sunuma geçeceğiz.

Evet, çok teşekkür ediyoruz.

Bu vesileyle de toplantımızın işçi sendikaları bölümünü bitirdik. Şimdi memur sendikaları bölümüne geçiyoruz.

Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (KAMU-SEN) adına Kadın Komisyonu Başkanı Sayın Leyla Polat, Kadın Komisyonu Üyesi Sayın Firdevs Poyrazoğlu, Kadın Komisyonu Üyesi Sayın Arzu Günay Yılmaz; hoş geldiniz Komisyonumuza.

Ve ben sözü Kıymetli Başkan Leyla Polat Hanımefendi'ye bırakıyorum.

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Teşekkür ediyorum.

Sayın Başkanım, değerli milletvekillerimiz ve değerli katılımcılar; ben de kadın istihdamı, kamuda kadın istihdamının artırılması konusunda Türkiye KAMU-SEN'in görüş, düşünce ve çalışmalarıyla ilgili sizleri bilgilendirmek istiyorum ama öncelikle şunu da belirtmek istiyorum: HAK-İŞ Başkanımız Fatma Hanım çok güzel bir sunum yaptı, teşekkür ediyorum kendisine ve kadın yapılanmasını çok güzel izah etti. Hayran kalıyoruz açıkçası böyle şeylere ama bir memur sendikası olarak bizim kadın komisyonlarımızın bir araya gelmesi için daha izin hakları yok. Biz kendi izinlerimizi, kendi senelik izinlerimizi kullanarak katılıyoruz bu toplantılara ve bazen de alamıyoruz yani izin vermiyorlar, amirin yetkisine kalıyor bu şekilde de. Çok büyük sıkıntılarımız var, bunu diğer komisyonlardaki sayın vekillere...

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – İş yerinde mevcut kurumunuzdaki amirden mi bahsediyorsunuz, sendikadaki amirinizden mi?

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Evet, kurum amirlerinden izin alarak veya senelik izninden mahsup edilmek üzere izinler alınarak bu toplantılara katılıyoruz. Öyle olunca da üyelerimiz, kadın üyelerimiz sıkıntı çekiyorlar bu toplantılara gelmekte.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Leyla Hanım, komisyon toplantılarınız hafta sonu mu?

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Bunu on beş günde bir yapıyoruz. Gerektiğinde hafta sonuna almak zorunda kalıyoruz ama birçok arkadaşımızın, mesela öğretmenlerimizin kursları oluyor, sağlıkçılarımızın nöbetleri oluyor, onlar bu toplantılara katılamıyorlar. O nedenle de...

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Sendikanın düzenlediği toplantılara katılamıyorlar değil mi?

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Evet, hem sendika toplantılarımıza hem de komisyon toplantılarımıza... Mesela, rutin, ayda 2 kere yapacağımız bir komisyon toplantısına tüm komisyon üyelerimiz aynı anda katılamıyorlar, gelemiyorlar, izin alamıyorlar yani.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – İşçi sendikalarında da aynı.

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Hayır, hayır, işçi sendikaları öyle değil.

HAK-IŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Hayır. Biz toplu iş sözleşmelerine hüküm koyuyoruz, komite üyelerinin toplantılarda işte yıllık belirli bir gün sayısında izin hakkı var yada haftalık, aylık ayrı izinleri düzenlenmiş durumda ama memurlarda toplu sözleşme yapıldığı için bu konulara çok girilmiyor.

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Vallahi toplu sözleşme metninde de var bu madde yani kadın komisyon üyelerinin izinli sayılmasıyla ilgili bizim talebimiz var KAMU-SEN olarak ama bir türlü gündeme gelemiyor, sadece ücretleri görüşüyorlar, gerisi yok yani çok büyük sıkıntı yaşıyor.

Sayın Vekillerim, size havale ediyoruz bu işi. Öncesinde de Çalışma Bakanlarımıza da havale ettik, söyledik. “Meclise gelirse tamam, oy vereceğiz.” diyorlar ama Meclise gelmiyor ki. Bunu Meclise nasıl getireceğiz yani?

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Öncülük etmeli bu Komisyon mesela.

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Evet, bu Komisyon öncülük etsin yani memur sendikalarımızın da izinli sayılmasını istiyoruz, komisyon üyelerinin.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Talebiniz raporumuza...

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Sayın Başkan, aslında bizim bu Komisyonumuzun belki de en önemli adımı bu olmalı işte.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Raporumuza ekleyelim talebinizi.

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Kadınların güçlü olması konusunda eksik kalan kanunların ilk teklifçisi biz olmalıyız yani hepimiz, Komisyon olmalı.

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Evet, teşekkür ediyorum.

Değerli katılımcılar, Türkiye KAMU-SEN Kadın Komisyonu olarak kuruluşundan bugüne kadar genel başkanlarımızın çalışmaları doğrultusunda kadın komisyonlarımızda birçok çalıştay düzenledik çünkü kamu çalışanlarının yüzde 50’sinden fazlası kadın. Kadınlarımızın da toplumumuzun biçtiği rol gereği birçok sıkıntılarını gündeme gelmektedir. Bu çalıştayların sonuçlarını ilgili muhataplarıyla, Mecliste grubu bulunan siyasi partilerle sonuç önerilerimizle birlikte paylaşıyoruz. Türkiye KAMU-SEN olarak diyoruz ki bu sorunların bazıları bugünden yarına hemen çözülecek sorunlar değil, ancak gündemde tutarak sorunların çözümlerinin altyapılarının oluşturulması gerekmektedir. Bu sorunlarımızın ortak birkaç tanesini sıralamak istiyorum.

Her ne kadar erkek ve kadın olarak farklı yaratılmış olsak da kişilere yüklenen görev ve rol olarak mümkün olduğunca eşitlikçi bir toplumsal kültür oluşturulabilmektedir. Bu da ancak cinsiyet eşitliğinin eğitim ve öğretimin her kademesinde verilmesiyle mümkün olacaktır. Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin ilk maddesi gereğince, kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını öngörmektedir. Kadınların bu haklardan yararlanmalarını ya da kısıtlanmalarını doğuracak her türlü ayırım dışlama anlamına gelecektir.

Kadınlarımız ne yazık ki daha çok kayıt dışı sektörlerde, geçici, kısmi zamanlı, sosyal güvenceden yoksun, düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmakta, pazarlık gücü zayıf olduğu için iş koşulları ve yükselmede ayrımcılığa tabi tutulmaktadır. Eğitimsizlik kadınlar arasında işsizliği körükliyor, üst düzey yönetim kademelerindeki kadın sayısının az olmasına neden oluyor.

Kadının en büyük sorunlarından bir tanesi de özellikle medyada kadının ve cinselliğin istismar edilmesi, kadının bir meta olarak kullanılması. Kadının bir meta olarak görülmesinin önüne geçmek için derhal adımların atılması gerekmektedir. Mustafa Kemal Atatürk kadınları toplum içinde birer birey hâline getirecek hukuki düzenlemeleri Avrupa'daki ve dünyadaki pek çok ülkeden önce ülkemizde gerçekleştirmiştir.

Türkiye KAMU-SEN olarak, ülkemizde kadınların istihdamının artırılabilmesi için kamuda şu çözüm önerilerinin hayata geçmesi gerektiğini düşünüyoruz: Ülkemizde kadına yönelik şiddetin önlenmesi için gerekli olan tedbirlerin ivedilikle alınması. Tüm çalışanların iş güvencesinin devlet teminatı altında olması. Anneliğin sosyal bir görev olarak kabul edilmesi. İstihdamda evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı yapılan ayırımı önlenmesi. Kadınlara etkin çalışma haklarının sağlanması. Tüm kamu kurumlarında personele uyum yani oryantasyon eğitimlerinin zorunlu olarak cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verilmesi. Zorunlu hizmet durumları da dâhil olmak üzere eşlerin farklı şehirlerde yaşamasından doğan sorunların ortadan kaldırılması. Aile bütünlüğünün korunması. Kadın ve erkeğin toplum içindeki rolüyle ilgili kalıplaşmış kavramların eğitimin her şekliyle ve kademesinden kaldırılması. Hamilelik süresinde zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlanması, böylelikle sağlığın ve doğurganlığın korunması. Doğum nedeniyle ebeveynlere talepleri hâlinde bir yıl ücretli izin, ikinci yıl yüzde 25 oranında ücret ödenerek izin verilmesi. Çocuk yardımının günün ihtiyaçları doğrultusunda tespit edilmesi. Kreş, hasta, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerinin profesyonelle sunulacağı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinin yaygınlaştırılması. Bu konuda daha geçen gün, haberlerde, kurumlarda yüzde 95 oranında kreş ihtiyacının olduğu söyleniyordu, hâlâ yüzde 95 oranında kreş ihtiyacı var yani çalışanların en büyük sıkıntıları bu ve kreşlerin de yirmi dört saat amaçlı olması gerekiyor bu durumda. Açılacak kreş ve bakımevlerinde bu konularda uzman olan nitelikli personelin istihdam edilmesi. Kreş ve bakım evi hizmetlerinden yararlanamayan personele bu hizmetleri dışarıdan karşılayabilmesi için günün şartlarına uygun ekonomik desteğin sağlanması. Eğitimin her kademesinde kadınların okullaşma oranının artırılması için tüm ülke çapında ailelere ekonomik ve sosyal destek sağlanması. “İşin cinsiyeti olmaz, işin niteliği olur.” ilkesiyle hareket edilmesi, kadınların devletin her kademesinde, özellikle karar alma mekanizmaları içinde görev almasının sağlanması. Kadınların iş yerlerinde maruz kaldığı psikolojik ve fiziki tacizin, mobbingin önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması. Kurumlarda psikolojik rehberlik biriminin kurulması. Bu sorunlarımız devam etmekteyken dijital çağ hızlı ilerlemekte ki biz de bu çağa ayak uydurmak zorundayız ve bunun farkındayız.

Türkiye KAMU-SEN olarak 2019 yılında geniş bir katılımı gerçekleştirdiğimiz “Gelenekten Geleceğe Çalışma Hayatı Endüstri 4.0” panelinde dijitalleşmenin çalışma hayatına etkisi ilk kez dile getirildi ancak bu panelimizi hazırlarken bu kadar hızlı ilerleyeceğini tahmin etmemiştik.

2019 yılının sonunda meydana gelen Covid-19 salgınıyla hayatımızda birçok şey değişti. Bu değişimden de yine en çok kadınlarımız etkilendi. “Esnek çalışma” dedik “evde çalışma” dedik ve yükü yine kadına yükledik. Evde temizlik, yemek, çocuk bakımı iş yükünü 3 katına çıkardı. Biz de bu hızlı dönüşümün kadınlarımıza neler getireceğini tartışmak üzere Kadın Komisyonu olarak “Gelenekten Geleceğe Endüstri 4.0 Bağlamında Çalışma Hayatında Kadının Rolü” konulu çalıştay düzenledik. Akademisyen ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin çeşitli konularda görüş ve önerilerinin sunulduğu çalıştayımızda varılan sonuçlardan bazı başlıkları sizinle paylaşmak istiyorum ama genel sonuç bildiğimizi de Sayın Başkan ve sayın vekillerimize de takdim ettik, elinizde var. Endüstri 4.0 süreci hiç kuşkusuz ki yalnızca işletmeleri değil, çalışma ilişkilerini de kökünden değiştirecek gelişmeleri içinde barındırmaktadır. Birçok mesleğin yok olacağı ve yerine yeni mesleklerin geleceğini görmekteyiz. Bu nedenle devletlerin yeni yönetim anlayışı geliştirmeleri gerekmektedir. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak çalışma yaşamında bugüne kadar ortaya çıkan ve yakın gelecekte görülecek gelişmeler hiç kuşkusuz ki kadınları da yakından etkilemekte, önümüzdeki dönem çeşitli fırsat ve tehditleri içinde

barındırmaktadır. Kadınlarımızın hem ev işlerinde hem de çalışma hayatındaki sorumlulukları tek başına yüklenmeleri, kreş, gündüz bakımevi gibi sosyal imkânların kısıtlı olması, düşük ücret, mobbing gibi sorunların bir an önce çözüme kavuşturulması, gelecekte de karşılaşacakları değişim ve dönüşüme ayak uydurmaları için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Kadın çalışanların mevcut sorunlarının çözümü için, kadınların sivil toplum örgütlerinin yönetim kademelerinde daha fazla yer almasını için yasal bir düzenleme yapılmalıdır. Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi için gerekli düzenlemeler derhâl yapılmalıdır. Kadınların devletin her kademesinde özellikle karar mekanizmaları içinde görev alması, kamu hizmetinin hazırlanması ve uygulanmasına katılması için pozitif ayrımcılık da içeren tedbirler alınmalıdır. Yapılacak bu tür çalışmalar sonucunda Endüstri 4.0 ve dijital dönüşümle birlikte gelenen yeni seviyede Türkiye’de iş gücü piyasaları için ortaya çıkan fırsat ve sorumlulukların tanımlanması. Yeni teknolojilerin ve yeni ürün ve hizmetlere olan talebin sektörlerde ve mesleklerde çalışmanın doğasında yarattığı değişimlerin ortaya konması. Endüstri 4.0’ın beraberinde getireceği yeni mesleklerin tanıtılması ve alana dair farkındalık kazandırılması. Endüstri 4.0 bağlamında sendika ve konfederasyonların, işveren örgütlerinin, sivil toplum örgütlerinin ve bir bütün hâlinde sosyal tarafların gelecekteki rollerinin ve süreç içerisindeki etkinliklerini artıracak politika hedeflerinin belirtilmesi.

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

Saygılarımla.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Kıymetli Leyla Başkanımıza sunumlarından dolayı çok teşekkür ediyoruz.

Ve şunu görüyoruz gerçekten: Aslında birçok konu birbiriyle de örtüşüyor ve aslında beklentiler ve talepler de birbiriyle örtüşen beklenti ve talepler. Bizim Türkiye Büyük Millet Meclisi çatısı altında kurduğumuz komisyonların en temel amacı da konunun muhatabı tüm taraflarla bir araya gelerek “Nereye, daha fazla katkı sağlayabiliriz -biz sizleri temsilen farklı partilerden buradayız, sizlerin oylarıyla seçilmiş milletvekillerimiz- ve bu anlamda ülkedeki insanların refahını nasıl daha iyi sağlayabiliriz?”dir. Komisyon çalışmaları da bunun için gerçekten çok iyi ortamlar, ben bu minvalde bütün katılımcı, temsilci arkadaşlarımıza, başkanlarımıza, temsilcilerimize çok teşekkür ediyorum.

Belki sizlere soru sormak isteyen milletvekillerimiz vardır diye düşünüyorum ama gayet açıklayıcı olduğu için sayın vekillerimizin de soruları yok.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Ben hem bir ekleme yapmak hem de bir teşekkür etmek istiyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Buyurun lütfen.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Evet, çok teşekkür ediyorum kendi adıma.

Bütün... Hem işçi sendikalarının hem de memur sendikası temsilcisi Leyla Hanım’ın anlattıkları dediğiniz gibi birbiriyle örtüşüyor fakat Leyla Hanım’ın en son ifade ettiği gibi, Endüstri 4.0 şeyini değerlendirdiğimizde, burada esnek çalışma, kısmi çalışmayı da yeniden ele almak gerekiyor aslında. Şimdiki dünyada artık çalışma şekilleri değişiyor.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Farklılaşıyor.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Farklılaşıyor. Şimdi tabii ki geçmişte işte esnek çalışma, kısmi çalışma olarak kadının haklarının yendiğini biliyoruz ama öyle bir şeye gidiyoruz ki teknolojinin bu kadar ilerlediği bu dönemde kadın-erkek de fark etmiyor, esnek çalışmaların, kısmi çalışmaların arttığı bir döneme giriyoruz. Yani hiç çalışmamasından... Kısmi olarak evinden bu işleri teknolojik



olarak yürütmesi de söz konusu olacağı için bunu tekrardan bir değerlendirmenin faydalı olacağına inanıyorum. Yani sadece kadın-erkek ayrımı da yok bu işte yani iş tanımlanması artık farklılık oluyor. Benim kızım yurt dışında, evden çalışıyor genellikle. Yani bütün yapmak istediklerini, toplantılarını “Zoom” üzerinden veya “Skype” üzerinden yapıyorlar, kararları öyle alıyorlar yani dünyada iş tanımları değişiyor. O vurgunuz için çok teşekkür ediyorum, zaten hani, hep aklımızda o ama iş tanımlarken geçmişteki tanımlar ve kalıplar üzerinde durmamakta fayda var diye düşünüyorum.

Çok teşekkür ediyorum. Hepinizden ayrı ayrı görüşlerinizi almamız ve aynı zamanda, sendikalardan gelen tüm kadın temsilcilerimizin ortak noktada buluşması hepimizi çok mutlu etti.

Teşekkür ediyoruz.

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Bizim adımıza da teşekkür ettiniz.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Evet.

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Biz de sizlere teşekkür ediyoruz efendim, sağ olun.

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Yani hemen hemen katılıyoruz.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Peki, sağ olun.

İnşallah çok güzel bir rapor çıkacak.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – İnşallah, inşallah.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Bu rapor da kanun tekliflerinin alt yapısını oluşturacak ve inşallah, vekiller olarak bunlara uygun da kanun tekliflerini hazırlamış olacağız.

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Şenol Hanım’a biz de katılıyoruz.

Sunum yapan tüm arkadaşlarımıza teşekkür ederiz.

Aslında, sorunlar ortak; çözümler de çözüm yolları da aslında hepimizce biliniyor yani, doğru, bir gibi biliniyor. Fakat işte, bunun için toplandık, raporlar düzenleniyor ama bizim isteğimiz şu: Fiilî bir durum yaratılması. Biz, bu bakımdan, burada bulunan, Komisyondaki arkadaşlarımızdan her Komisyon toplantısı sonrası bir şeyi rica ediyoruz, istiyoruz, öneriyoruz, talep ediyoruz. Sizler adına, hepimiz adına diyoruz ki: Bu, burada, raporlama, bir tespit komisyonu gibi olmasın, bir yenilik yapalım. Konu kadınsa biz bu konuda, tespit ettiğimiz raporlara ilişkin bir kanun teklifini iktidar, muhalefet birlikte götürürelim. Bütün milletvekillerimiz, Komisyonda olan vekillerimiz, bu tespitin sonundaki saptamaları düzeltecek kanun tekliflerini birlikte yapsınlar, Meclise birlikte indirelim. Herkes kendi grubunu ikna etsin ve bunu hızlandıralım. “Böyle bir lider olun.” talebimiz var.

Buradan da tekrar yineliyorum, her toplantı sonrasında bunu yineleyeceğim: Sayın Başkanımızın birinci görevi, bana göre, bu işin liderliğini üstlenmektir.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – İnşallah.

Çok teşekkürler.

Buyurun lütfen.

CEYDA ÇETİN ERENLER (Kütahya) – Teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

Konfederasyonlarımızdan gelen çok değerli temsilcilerimiz, bizim de çok yoğun bir tempomuz, hem Genel Kurul çalışmaları hem de farklı gündem maddeleri olduğu için sunumlarınızı dinleyemediğimiz için özür diliyorum ama Başkanımız bize her toplantı sonrasında toplantı tutanaklarını gönderiyor ve bunları inşallah inceleyeceğiz.

Biz de illerimizde, sendikalarımızda çok ciddi çalışmalar yapıyoruz, yapmaya da devam ediyoruz.

Sizlere de teşekkür ediyoruz katılımlarınız için.

Başkanımıza da bizlerle sizleri buluşturduğu için ben teşekkür ediyorum, sağ olun.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Değerli Vekilim, çok teşekkür ediyoruz.

Ben, Sayın Vekilimizin söylediği esnek modelle alakalı birkaç kelam etmek istiyorum ve yüzde yüz katılıyorum, çok haklı. Artık dünya gerçekten buna evrildi ve eğer biz istihdamın artmasını istiyorsak kesinlikle konuyu çeşitlendirmemiz gerekiyor. Dolayısıyla, bu, çeşitlendirme modellerinde hangisi olursa olsun aslında kapımızı açmamız lazım. Özellikle, belki üç beş yıl önce bu konuyu konuştuğumuzda çok farklı yorumlanabiliyordu. Fakat pandemi döneminde şunu gördük ki insanlar esnek çalışabiliyor, insanlar uzaktan çalışabiliyor ve buna çok cinsiyetçi de bakmamak lazım yani bu sadece kadınlara özel bir şey değil, erkekler de aynı şekilde evden çalıştılar. Aslında, insan haklarına da çok yakışır bir şey, yani herkes istediği kadar çalışıp çalıştığı kadarını da kazanacak. Dolayısıyla, bunu sadece “Ya, bu iş bizi kadın hakkı ihlaline götürür ya da insan hakkı ihlaline götürür.” dediğimiz vakit bu sefer başka bir şeyin de önünü kapatmış oluyoruz çünkü artık dünya da buna evrilmiş durumda ve bazen -bu hepimiz için de geçerli- bizlerin talebi böyle olabilir yani “Ben sabahtan akşama kadar çalışmak istemiyorum, tam zamanlı çalışmak istemiyorum ama bir şey de üretmek istiyorum. Bu çalışmaya yüzde yüz ihtiyacım yok ama biraz üreterek sosyal yaşantımı daha aktif devam ettirmek istiyorum.” Dolayısıyla, keskin bir çizgi olmaması gerekiyor. Yani ya iş hayatını seçeceksin ya da tamamıyla işte çalışmamayı tercih edeceksin. Belki bu keskin geçişler de istihdamın önünde bir engel.

Dolayısıyla, özellikle bizim, kadınlar olarak kısmi çalışmayı ve esnek çalışmayı desteklememizin kıymetli olduğunu düşünüyorum. Erkekler kendi kısmıyla ilgilensin fakat biz onların hakkını da bu anlamda koruruz. Ama bu, istihdamın önünde bir engel değil ya da ya da kadın haklarının ya da kadının iş hayatındaki sürecinin önünde bir engel değil. Bunu, kendi lehimize çevirebiliyor olmamız, istihdamı artıran bir unsur hâline getirmek çok önemli. Teknoloji de bu işin en heyet başı lider sektörlerinden de bir tanesi çünkü...

ŞENOL SUNAT (Ankara) – E, pandemide yaşadık.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Evet, hep birlikte.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Üniversitede ders verdiler.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Çok teşekkür ediyorum değerli vekillerimize katkılarından dolayı.

Leyla Hanım’ın eklemek istediği bir şey var mı?

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Teşekkür ediyorum efendim, sağ olun.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Sağ olun, çok teşekkürler.

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Komisyonunuz adına, Sayın Başkanım, size çok teşekkür ediyoruz yani böyle bir çalışmayı yürüttüğünüz için. İnşallah pozitif sonuçlarını alırız.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – İnşallah, hep birlikte.

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Ama öncelikle şu izin hakkımızı istiyoruz Sayın Başkan. Biz çok muzdaripiz o konuda.

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Aileyi koruma adına o tayin konusu da çok önemli, çok mağdur oluyorlar, çocuklar üçe bölünüyor.

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Evet, çok mağdurlar. Kamuda çalışanlar, ailelerin her biri bir yerlerde kalıyor.

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Aileler üçe bölünüyor. Çocuklarına başkası bakmak zorunda kalıyor. Anne bir yerde, baba bir yerde.

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Üçe bölünüyorlar. Çocuklar bir yerde Sayın Vekilim, dediğiniz gibi, anne bir yerde, baba bir yerde.

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Bu bence elzem.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Katkılarınıza çok teşekkür ediyoruz.

Buyurun lütfen.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Teşekkür ediyorum.

Leyla Başkanımıza teşekkür ediyorum, bizim raporda da vardı esnek çalışma, uzaktan çalışmayla alakalı, giremedim ama orada bir şey eklemek istiyorum. Vekillerimiz de söyledi, esnek çalışma hâlihazırda zaten var hani bu çok daha kullanılabilir olacak bundan sonraki süreçte ama orada çalışma şekliyle alakalı bir yönetmelik çıktı, uzaktan çalışmaya ilişkin. Orada işçi ve işverene bırakıyor bütün hususları. Biz orada eğer...

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Yasal koruma...

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Evet, yasal korunması olursa... İşçinin işte, evden çalışıyor diyelim, kullandığı demirbaştan ısınması, gideri vesairesi ya da işte, iş sağlığı güvenliği, çalışma saatleri; bunlar düzenlenebilirse esnek çalışmayı daha uygulanabilir ve işçi haklarına uygun hâle getirebilirsek o zaman hem kadını hem esnek olarak çalışan bütün insanları korumuş olacağız.

Diğer bir konu da -biz HAK-İŞ Kadın Komitesi olarak çalışıyoruz ama henüz raporumuzu tam bitirmediğimiz için girmedim- iklim değişikliğiyle alakalı. İklim değişikliğinin kadınlar üzerindeki, çalışan kadınlar üzerindeki etkilerini çalışıyoruz. Bu konuda da hani “Öneri oluşturmamız gerekiyor.” dediniz. Hem dijitalleşmeyle birlikte çalışma şeklinin değişmesi, hem iklim değişikliği, yeşil ekonomiye geçiş, adil dönüşümle alakalı da bir çalışmayı Meclisimiz başlatırsa memnun oluruz.

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Çok da güzel olur, şu anda bir de uluslararası bir sözleşmeye imza attık.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Evet, yeni imza da atıldı.

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Onun paralelinde gitmesi de çok anlamlı olur.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Biz de toplu sözleşmelerimize bununla ilgili maddeler ekliyoruz.

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Gerçekten çok anlamlı olur.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Onun bir notunu da almak lazım evet. Bir değerlendirme yapmak lazım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Çok teşekkür ediyoruz katkılarınıza.

Buyurun lütfen.

DİSK/GENEL-İŞ ARAŞTIRMA DAİRESİ MÜDÜRÜ ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA – Ben çok kısa bir şey söylemek istiyorum. Biz “esnek çalışma” ve “kısmi çalışma” derken şimdi, Türkiye’de kısmi çalışan ve esnek çalışanların yüzde 74’ü kadın; bu, bir tehdit. Bu, ilk Danimarka’da çıktı, şu an Hollanda’da, birçok Avrupa ülkesinde uygulanıyor ve bunun olumsuz geri dönüşleri de alınmaya başlandı. Tamam, kısmi çalışma kadının istihdama katılımını artırdı ama bir yandan da hep şu karşımıza çıkıyor: Uygulamada karşılığı, kadınların emekli olamamasını... Hâlâ şu anda kısmi çalışmayla ilgili

bir düzenleme var ama sigortasının o zaman devlet tarafından sağlanması... Yani korunmalı bir kısmı ve esnek çalışma bir şekilde kabul edilebilir ama kadınlar zaten çok ciddi güvencesiz çalıştığı için bir tehdit olduğunu düşünüyorum ben; bir.

İkinci açıdan da sendikal örgütlenme açısından da sıkıntılı; kadınlar giderek yalnızlaşacak, giderek eve hapsolacaklar. Sosyal olanakları... Nitelikli iş gücü için güzel olabilir. Nitelikli, bilgisayar mühendisliği, yazılım... Ben de covid döneminde uzaktan çalıştım ama inanın 2 çocukla çalışmak çok zor ve 2 çocuk da bir yandan kucagımdaydı, biri 1 yaşındaydı, zoom toplantısına giriyordum. Yani "Bu çalışma şekli nasıl kurulur? Nasıl düzenlenir?" Bunu kadınlar olarak bizim gerçekçi düşünmemiz gerektiğini düşünüyorum.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Sınırları çizilmeli.

DİSK/GENEL-İŞ ARAŞTIRMA DAİRESİ MÜDÜRÜ ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA – Sınırları net...

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Sürdürülebilir hâle getirilmeli ve burada bir tercih olarak kesinlikle insanların önünde bir alternatif oluyor olması gerekir. Tercih etmek isteyenler için.

ŞENOL SUNAT (Ankara) – Evet, tercih.

DİSK/GENEL-İŞ ARAŞTIRMA DAİRESİ MÜDÜRÜ ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA – Tercih, evet.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Evet. Ne işverenin ne diğer süreçlerin keyfiyetinde olmadan...

Çok teşekkürler katkılarınıza.

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Bu çok önemli, evet. "Ben sizin esnek çalışmanızı istiyorum." diyen bir patron böyle bir şeyi tercih edememeli. Bunu işçi kendi istiyorsa...

DİSK/GENEL-İŞ ARAŞTIRMA DAİRESİ MÜDÜRÜ ÖZGÜN MİLLİOĞULLARI KAYA – Evet, işçinin kendisi istemesi lazım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Çok teşekkür ediyoruz.

Bir uzman arkadaşımıza...

HAK-İŞ HUKUK MÜŞAVİRİ AV. HACER TÜRK ALBAYRAK – Başkanımız ifade etti, teşekkür ediyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – İfade etti, peki.

Çok teşekkür ediyoruz.

Ben hem tüm sendika temsilcisi arkadaşlarıma hem tüm söz alan ve söz almayan bugün bizimle olan tüm arkadaşlarımıza çok teşekkür ediyorum.

Sizleri Türkiye Büyük Millet Meclisi çatısı altında, istihdam ve kooperatifçiliği konuştuğumuz Komisyonumuzda ağırlamaktan büyük bir memnuniyet duyduk. Her zaman iş birliğine açık olduğumuzu ifade ediyorum.

Kıymetli milletvekillerimize çok teşekkür ediyorum, toplantıyı kapatıyorum.

**Kapanma Saati:16.20**