

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

KADINLARIN HER TÜRLÜ ŞİDDET VE AYRIMCILIĞA MARUZ KALMALARININ ÖNLENEREK BU ALANDAKİ MEVCUT DÜZENLEMELERİN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ VE ALINMASI GEREKEN EK TEDBİRLERİN BELİRLENMESİ AMACIYLA KURULAN MECLİS ARAŞTIRMASI KOMİSYONU

(10/696, 1831, 1832, 1833, 1834, 1835)

TUTANAK DERGİSİ

19'uncu Toplantı

27 Şubat 2025 Perşembe

(TBMM Tutanak Hizmetleri Başkanlığı tarafından hazırlanan bu Tutanak Dergisi'nde yer alan ve kâtip üyeler tarafından okunmuş bulunan her tür belge ile konuşmacılar tarafından ifade edilmiş ve tırnak içinde belirtilmiş alıntı sözler aslına uygun olarak yazılmıştır.)

İÇİNDEKİLER

I.- GÖRÜŞÜLEN KONULAR

II.- OTURUM BAŞKANLARININ KONUŞMALARI

1.- Komisyon Başkanı Mustafa Hulki Cevizoğlu'nun, Komisyon üyeliğine seçilen YENİ YOL Partisi İstanbul Milletvekili Elif Esen ve CHP Manisa Milletvekili Selma Aliye Kavaf'ı tebrik ettiğine ve Komisyonun bugünkü gündeminde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının sunumu olduğuna ilişkin açıklaması

III.- SUNUMLAR

1.- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan'ın, Bakanlığın çalışma hayatındaki kadınlara yönelik amaçları, hedefleri, projeleri, üst politika belgelerinde çalışma hayatında kadına yönelik politika ve tedbirler, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanında kadın istatistikleri ile iş yerinde psikolojik tacizle mücadeleyle yönelik çalışmalar hakkında sunumu

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
KADINLARIN HER TÜRLÜ ŞİDDET VE AYRIMCILIĞA MARUZ KALMALARININ ÖNLENEREK BU ALANDAKİ MEVCUT
DÜZENLEMELERİN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ VE ALINMASI GEREKEN EK TEDBİRLERİN BELİRLENMESİ AMACIYLA
KURULAN MECLİS ARAŞTIRMASI KOMİSYONU
(10/696, 1831, 1832, 1833, 1834, 1835)

-----0-----
19'uncu Toplantı
27 Şubat 2025 Perşembe
-----0-----

I.- GÖRÜŞÜLEN KONULAR

TBMM Kadınların Her Türü Şiddet ve Ayrımcılığa Maruz Kalmalarının Önlenerek Bu Alandaki Mevcut Düzenlemelerin Gözden Geçirilmesi ve Alınması Gereken Ek Tedbirlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu saat 15.15'te açılarak iki oturum yaptı.

Komisyon Başkanı Mustafa Hulki Cevizoğlu, Komisyon üyeliğine seçilen YENİ YOL Partisi İstanbul Milletvekili Elif Esen ve CHP Manisa Milletvekili Selma Aliye Kavaf'ı tebrik ettiğine ve Komisyonun bugünkü gündeminde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının sunumu olduğuna ilişkin açıklama yaptı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan tarafından, Bakanlığın çalışma hayatındaki kadınlara yönelik amaçları, hedefleri, projeleri, üst politika belgelerinde çalışma hayatında kadına yönelik politika ve tedbirler, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanında kadın istatistikleri ile iş yerinde psikolojik tacizle mücadeleyle yönelik çalışmalar hakkında sunum yapıldı.

Komisyon gündeminde görüşülecek başka konu bulunmadığından, toplantıya saat 17.51'de son verildi.

27 Şubat 2025 Perşembe

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 15.15

BAŞKAN: Mustafa Hulki CEVİZOĞLU (İstanbul)

BAŞKAN VEKİLİ: Asuman ERDOĞAN (Ankara)

SÖZCÜ: Müşerref Pervin Tuba DURGUT (İstanbul)

KÂTİP: Zuhâl KARAKOÇ DORA (Kahramanmaraş)

----- 0 -----

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Sayın Bakan, Değerli Komisyon üyesi milletvekili arkadaşlarımız, kıymetli katılımcılar, basınımızın değerli temsilcileri; hepiniz hoş geldiniz.

Toplantı yetersayımız vardır, Komisyonumuzun 19'uncu Toplantısını açıyorum.

II.- OTURUM BAŞKANLARININ KONUŞMALARI

1.- Komisyon Başkanı Mustafa Hulki Cevizoğlu'nun, Komisyon üyeliğine seçilen YENİ YOL Partisi İstanbul Milletvekili Elif Esen ve CHP Manisa Milletvekili Selma Aliye Kavaf'ı tebrik ettiğine ve Komisyonun bugünkü gündeminde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının sunumu olduğuna ilişkin açıklaması

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Başlangıçta bir duyurumuz var: Genel Kurulumuzun, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunun 26 Şubat 2025 tarihli 61'inci Birleşiminde YENİ YOL Partisi Grubuna düşen 1 üyelik için İstanbul Milletvekili Sayın Elif Esen ve Cumhuriyet Halk Partisi Grubuna düşen 1 üyelik için Manisa Milletvekili Sayın Selma Aliye Kavaf aday gösterilerek Komisyon üyeliğimize seçilmiştir; kendilerini tebrik ediyorum, aramıza hoş geldiniz.

Komisyon olarak bilindiği gibi, kadına yönelik her türlü şiddetin ve ayrımcılığın önlenmesi için alınması gereken önlemler, şiddetin tanımı, bugüne kadar alınan önlemlerin, kararların ne kadarının uygulanıp uygulanmadığını inceleme konusunda çalışmalarımız yoğun biçimde devam ediyor. Hatta bazı arkadaşlarımızın Komisyonumuzun çok yoğun çalıştığından çok büyük memnuniyet duyduğunu duyuyorum, söylediklerinden. Bir üniversite gibi olduğunu söyleyenler var, çok da mutluyuz bundan. Aramızda akademisyen olan çok çalışkan arkadaşlarımız var.

Değerli milletvekili arkadaşlarımız, Sayın Bakan, kıymetli katılımcılar; çok boyutlu bir problem, sorun olan bu konuda ayrımcılık noktasına biraz daha yer vermek istiyoruz bugünkü toplantımızda. Genellikle "kadına şiddet ve ayrımcılık" başlığı altında fiziksel şiddet ön plana çıktı sunumlarda ama biz topyekûn bütün problemi bütün boyutlarıyla ele almak ve çözüm bulmak için buradayız. Bu nedenle, kadının güçlendirilmesi, kadın istihdamının artırılması, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, kapsayıcı ve sürdürülebilir büyümenin sağlanması açısından büyük önem taşıyor; buna vurgu yapmamız gerekiyor. Kadınların ekonomik alanda güçlendirilmesinin bireysel olarak kadınlar üzerinde yarattığı katma değer yanı sıra aile ve toplum üzerinde de olumlu etkileri olduğu bir gerçek.

On İkinci Kalkınma Planı'nın "Kadın" bölümünde temel amaç şöyle ifade edilmişti: "Ailede merkezî role sahip kadınların hak ettiği üstün kıymeti görmesi ve kalkınmamıza ivme kazandırılması için kadınların başta eğitim ve istihdam olmak üzere hayatın tüm alanlarındaki fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlandırılmalarının ve her türlü şiddet ve ayrımcılıktan uzak şekilde yaşamalarının sağlanması, her alanda ve düzeyde temsil ve katılımının artırılması." İfade böyledi. Şimdi, bu kapsamda kadınların iş gücüne katılımı ve istihdamının desteklenmesine yönelik politikalar, kadın istihdamının desteklenmesi amacıyla Bakanlık tarafından verilen teşvikler ve destekler, iş yerinde kadına yönelik şiddet, ayrımcılık ve mobbingin önlenmesine yönelik yapılan çalışmalar, kadın istihdamına yönelik istatistiki bilgiler, veriler ve Komisyonumuzun araştırma konusu kapsamında Bakanlık tarafından yapılan diğer tüm çalışmaları konuklarımızdan dinleyeceğiz.

Şimdi, bütün bu konularda sunumunu yapmak üzere sözü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Profesör Doktor Sayın Vedat Işıkhân Hocamıza, Bakanımıza veriyorum.

Sözü size verirken bir iki dakikanızı rica edeceğim çünkü bu mikrofonlar oraya taşınacak.

Sayın Bakanım, hazırsanız buyurun.

III.- SUNUMLAR

1.- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhân'ın, Bakanlığın çalışma hayatındaki kadınlara yönelik amaçları, hedefleri, projeleri, üst politika belgelerinde çalışma hayatında kadına yönelik politika ve tedbirler, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanında kadın istatistikleri ile iş yerinde psikolojik tacizle mücadeleyle yönelik çalışmalar hakkında sunumu

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT IŞIKHAN - Peki, teşekkür ederim.

Sayın Başkan, değerli Komisyon üyeleri, kıymetli milletvekilleri; hepinizi sevgi, saygı ve muhabbetle selamlıyorum.

Toplumumuzun maalesef en temel meselelerinden biri olan kadına yönelik şiddet ve ayrımcılıkla mücadele konusunda böyle bir araştırma komisyonunun kurulmuş olmasını çok kıymetli bulduğumu ifade etmek istiyorum. Bu vesileyle şimdi de bu Komisyona katkı sunuyor olmaktan da büyük bir mutluluk duyuyorum.

Kadına yönelik her türlü şiddetin ve ayrımcılığın önlenmesi hukuki bir zorunluluk olmasının yanı sıra insani, vicdani ve ahlaki bir yükümlülüktür. Kadına yönelik şiddet temelde bir insan hakları ihlalidir.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Sayın Bakanım, çok affedersiniz.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT IŞIKHAN - Estağfurullah.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Ben arkadaşlarınızı tanıtmayı unuttum. Kalabalık bir heyetle geldiniz, çok teşekkür ederiz. Birkaç isim izninizle okuyalım.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT IŞIKHAN - Buyurun Başkanım.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Sayın Lütfihak Alphan, Çalışma Genel Müdürü Sayın Mehmet Baş, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Vekili Sayın İbrahim Esenkar, Strateji Geliştirme Başkanı Sayın Yunus Öz, Bakan Danışmanlarımız, İŞKUR Genel Müdürü Sayın Samet Güneş, Çalışma Genel Müdürlüğü İstihdam Politikaları Daire Başkanı Sayın Gökay Dağ ve SGK yani Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı Sayın Doktor Raci Kaya da ekibiniz içinde. Konuya verdiğimiz önem açısından da çok teşekkür ederiz.

Buyurun.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT IŞIKHAN - Bu arada Bakan danışmanlarımızın hepsi bayan, Emine Hocam ve diğer 3 arkadaşımızın da bayan olduğunu ifade etmek istiyorum. Bu da Bakanlığımızın farklı uygulamalarından bir tanesi.

SİBEL SUIÇMEZ (Trabzon) - Bayan değil, kadın.

MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU (İstanbul) - Onları da söylemek ister misiniz?

SİBEL SUIÇMEZ (Trabzon) - Düzeltelim Sayın Bakanım, bari zapta öyle geçmesin.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Nasıl?

SİBEL SUIÇMEZ (Trabzon) - "Kadın" diye geçsin.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT IŞIKHAN - Kadın danışmanların, evet.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Şimdi, o konuda da toplumda, maalesef, başka bir algı var Sayın Bakanım.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT IŞIKHAN - Bir hassasiyet var, evet.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Şimdi, "bayan" demek ile "kadın" demek arasında bir siyasal ya da sosyal ayırım yapılıyor. Bilimsel olarak baktığımız zaman, "kadın" ve "erkek" cinsiyet tanımlayıcı kavramlar, "bay" ve "bayan" ise sosyal hitap biçimleri. Toplumda bu karıştırıldığı için cinsiyet anlamında kullanılan kelime ile sosyal hitap anlamında kullanılan kelime arasında kavga çıkıyor, kesinlikle yanlış bilimsel bir yaklaşım bu ama bazen toplumsal algılar çok önemli. Yine de Sayın Vekilimizin sözüne saygı duyduk.

Buyurun.

Ama, isterseniz, madem kadın danışmanlarınız var, isimlerini okuyalım: Sayın Ayşegül Eren Özdemir, Sayın Beyzanur Yiğitalp Eranıl, Sayın Tarkan Zengin de var arada.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT IŞIKHAN - Bu kayıtlara hiç geçmesin efendim.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Sayın Işıl Kurnaz, Sayın Emine Özmete, Sayın Cevdet Ceylan, Sayın Zehra Aydın Turapoğlu; sizler de hoş geldiniz.

Buyurun Sayın Bakanım.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT IŞIKHAN - Teşekkür ederim Kıymetli Başkanım, tekrar söz verdiğiniz için.

Şiddetin hiçbir haklı gerekçesi olamaz ve hiçbir toplum kadınlarını tehdit altında bırakarak gerçek anlamda da bir ilerlemeyi katedemez. Bu mücadelede güçlü bir hukuki çerçeve oluşturmak, etkin denetim mekanizmalarını hayata geçirmek ve en önemlisi toplumsal farkındalığı artırmak büyük önem taşımaktadır.

Sayın Cumhurbaşkanımızın liderliğinde AK PARTİ hükümetleri olarak kadınların haklarını koruma, güçlendirme konusunda kararlı bir duruş sergiledik, bundan sonra da aynı hassasiyetle yolumuza devam edeceğiz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak biz de kadınların çalışma hayatında daha güçlü ve eşit şartlarda yer alması için kapsamlı politikalar yürütüyoruz. Kadın istihdamını artırmaya yönelik programlardan, iş yerlerinden şiddetin her türünün önlenmesine kadar geniş bir yelpazede çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Bunun yanı sıra, sosyal güvenlik sistemimizi yeni çalışma modelleriyle kadınların iş gücüne katılımını desteklemek ve özellikle kadınların ekonomik yönden güçlenmesini sağlamak temel önceliklerimiz arasındadır. Bugünkü sunumumuzda Bakanlığımızın bu alandaki çalışmaları hakkında detaylı bir sunum yapacağım.

Kadına yönelik şiddet ve ayrımcılıkla mücadelede yasa koyucular, kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve toplumun tüm kesimleri olarak siyasetüstü bir yaklaşım gösterip ortak bir bilinçle hareket etmemiz gerektiğine inanıyorum. Bu bağlamda, Komisyonumuzun yapacağı değerlendirmelerin, varsa sizlerden gelen önerilerin, yapıcı eleştirilerin çok kıymetli olduğunu vurgulamak istiyorum. Çalışmalarınızda başarılar diliyor, hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Müsaadenizle sunumuma geçmek istiyorum Kıymetli Başkanım.

Sunumumuz 5 başlık altında gerçekleşecek: Çalışma hayatında kadınlara yönelik amaç ve hedeflerimiz, üst politika belgelerinde çalışma hayatında kadına yönelik politika ve tedbirler, Bakanlığımızın çalışma hayatına yönelik, özellikle kadınlara yönelik projeleri, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanında kadın istatistikleri ve iş yerinde psikolojik tacizle mücadeleye yönelik çalışmalar hakkında kıymetli Komisyonumuza bilgiler arz edeceğiz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak temel görevlerimiz arasında, kadınların iş gücü piyasasına katılımını artırmak, çalışma hayatında kalıcılıklarını sağlamak, değişen koşullara uygun politikalar geliştirmek; hedeflerimiz ise kadınların sosyoekonomik konumlarının güçlendirilmesi, çalışma hayatında eşitliğin artırılması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hedeflerine ulaşılması yer almaktadır. Bu politikalarımızda öncelik verdiğimiz başlıkları ise kadın istihdamının ve iş gücü katılımının artırılması, eşit işe eşit ücret, çalışan kadınların iş yaşamındaki haklarının korunması olarak belirliyoruz.

Üst politika belgelerinde çalışma hayatında kadına yönelik politika ve tedbirler arasında On İkinci Kalkınma Planımız gelmekte. 2024-2028 yıllarını kapsayan bu plan doğrultusunda "nitelikli insan, güçlü aile, sağlıklı toplum" başlığı altında aşağıdaki tedbirler yer almıştır: Başta kadınlar ve özel politika gerektiren gruplar olmak üzere toplumun tüm kesimlerine insana yakışır iş fırsatlarının sunulması; ikinci olarak, kadınların başta eğitim ve istihdam olmak üzere hayatın tüm alanlarındaki fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarının ve her türlü şiddet ve ayrımcılıktan uzak şekilde yaşamalarını sağlamaktır.

Bir diğer üst politika belgesi ise Ulusal İstihdam Strateji Belgemiz. 2025 ve 2028 yıllarını kapsayan bu stratejisi belgemizde özel politika gerektiren gruplar için kapsayıcı politikalar ve eşit fırsatların yaratılması. Diğer bir hedefimiz, eşitlikçi bir

çalışma ortamı oluşturmak için destekleyici tedbirlerin geliştirilmesi. Üçüncüsü ise biliyorsunuz, beceri kazandırılması çok önemli. Özellikle yeşil ve dijital dönüşüm sonrasında yeni becerilerin, var olan becerilerin geliştirilmesi noktasında da çok önemli çalışmalarımız söz konusu. Burada da yeni beceriler kazandırarak tüm bireyler için istihdam olanaklarının çeşitlendirilmesini ve artırılmasını hedefliyoruz.

Bir diğer strateji belgesi ise, daha doğrusu üst politika belgesinde yer alan tedbirler arasında kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması konulu genelge. Bu genelgede de kadınların sosyoekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi amacıyla kadın istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanmasının şart olduğuna vurgu yapılmaktadır bu genelgede. Söz konusu 2010/14 sayılı genelge uyarınca Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu oluşturulmuştur.

Bir diğer politika belgesi ise Uluslararası Eşit Ücret Koalisyonu EPIC'in bir çalışması. Özellikle Birleşmiş Milletler kapsamında yer alan Uluslararası Çalışma Teşkilatı, Birleşmiş Milletler Kadın Birimi UN WOMEN, Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı OECD çatısı altında iş birliği, savunuculuk, bilgi ve deneyim paylaşımı platformu oluşturulmuştur. Biz de bu süreç içerisinde bu koalisyonu destek veriyoruz. Amaç, bu koalisyonda sürdürülebilir kalkınma hedefi 8.5'in yani 2030'a kadar "eşit işe eşit ücret" ilkesinin hayata geçirilmesi ve bunun gerçekleştirilebilmesi amacıyla da Birleşmiş Milletler üyesi devletlere destek olunması hedeflenmekte. G20 zirvesindeki talebimiz doğrultusunda ülkemiz 2024 yılı Aralık ayında bu koalisyonu üye olmuştur.

Bir diğer belge ise, Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi Projesi, 2020 ve 2023 yıllarını kapsayan bir proje. Burada da amacımız, çalışma hayatında kadın ve erkeklerin eşit fırsatlara erişiminin desteklenmesi, geleceğin iyi işleri yaklaşımında, istihdam ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması, Bakanlığımız başta olmak üzere de çalışma hayatının ilgili paydaşları ve bu alanda bu paydaşlarımıza politika geliştirme süreçlerinde destek vermeyi hedefliyoruz. Söz konusu proje, 2023 yılında sona ermiştir ancak hibe bileşenleri devam etmektedir.

Bir diğer proje ise Bakanlığımız tarafından gerçekleştirilen projeler arasında Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi. 2021-2024 yıllarını kapsayan bir proje. Bu projenin birinci fazı tamamlanmış olup ikinci faz çalışmaları da devam etmektedir. Burada amacımız, bu projede, 18-29 yaş aralığında olup ne eğitimde ne istihdamda yer alan kadınların sorunlarının ve ihtiyaçlarının görünür kılınmasına zemin hazırlamak, yerel ve ulusal gündemde yer almalarını sağlamak ve bu sorunlara yönelik çözüm mekanizmalarının kurulması amacıyla bu projemizi tamamlamış durumdayız ancak diğer fazları devam etmekte.

Bakanlığımızın özellikle çalışma hayatında kadın istihdamının artırılmasına yönelik diğer projeleri arasında, bunlara çok önem veriyoruz Kıymetli Başkanım, Komisyon üyeleri.

Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, 2019-2022 yıllarında geçerli olan bir proje. Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği tarafından ortaklaşa finanse edilmiş bir program, bir proje ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından da yürütülmekte. Uygulama illerinde yaşayan, ilk önce kayıt yaptıran ve gerekli şartları taşıyan 17.543 anneye otuz ay süresince aylık 100 avro destek sağlanmıştır bu projede. Ayrıca, bu kişilere 100 avro tutarında tek seferlik sabit gider desteği sunulmuştur. Bütçe sınırlı olduğundan projenin sadece belli illerde uygulanmasına karar verilmiştir ve toplamda 25,5 milyon avro bu proje kapsamında mali destek sağlanmıştır.

EDUCARE Programı, özellikle eğitimli çocuk bakıcılarının teşviki yoluyla kayıtlı kadın istihdamının desteklenmesi projesi. Bu EDUCARE-1, 2019 yılında başlayıp 2022 yılında 1'incisini tamamladığımız çok ama çok önemli bir projemiz. 3.700 çalışan annenin ve eğitimli çocuk bakıcısının kayıtlı istihdamı desteklenmiştir bu proje kapsamında. Çocuk bakım sorumluluğu nedeniyle iş gücü piyasasından dışlanmış ya da uzak kalma riskini taşıyan kadınların ev eksenli çocuk bakım hizmeti yoluyla iş gücü piyasalarına katılmalarını sağlıyoruz. Eğitimli çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamını teşvik ederek çocuk bakım mesleğinin profesyonelleşmesine de bu proje kapsamında destek vermiş oluyoruz. Proje kapsamında, ayrıca, 7.518 çocuk bakıcısına çocuk bakımı eğitimi için tek seferlik 200 avroya kadar bir mali destek proje kapsamında sunulmuştur. Bu proje, dediğim gibi, çok önemli; özellikle çalışan kadınların istihdama kayıtlı olarak devam etmesi sürecinde bu projenin 2'ncisini, 2023 ve 2025 yıllarını kapsayan EDUCARE-2 Projemizi gerçekleştirdik. Burada yine hedefimiz aynı, küçük çocuğu olan annelerin iş yaşamından uzaklaşmalarını önlemek. Bunun yanında, eğitimli bakıcıların sigortalı meslek sahibi olarak çalışmasını teşvik ederek her iki grupta da kadın istihdamının artırılmasını hedefledik. On iki ay boyunca ve aylık ortalama 7 bin kadının -3.500 anne, 3.500 bakıcı- kayıtlı istihdamının desteklenmesi, çalışan annelere 510 avro destek verilmesi, esnek çalışanlara 162,5 avro destek verilmesi, tek ebeveyn ya da engelli çocuğu olan kadınlara da 50 avro ek hibe bu proje kapsamında sağlanmıştır. 3'üncüsü de bu desteklerimiz de inşallah ilerleyen yıllarda bu ihtiyaç hasıl olduğu sürece devam edecek.

Kıymetli Komisyon üyeleri, bir diğer projemiz ise Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, Women Up Projesi. 2021 yılında başlayan projemiz 2025 yılında da devam etmektedir. Bu ekranda da görüyorsunuz, yansıda, projenin uygulandığı illeri. Toplamda 4 bin kadın işverenin yanında çalıştıracağı 4 bin kadın işçi için -bakın- yirmi altı ay boyunca aylık net asgari ücret tutarına kadar hibe desteği sağlıyoruz. Projenin 1'inci fazının başarıyla uygulanması sonucunda da artık 2'nci faza geçtik. Women Up-2 Projesi kapsamında şu ana kadar toplam 2.309 ön başvuru alınmış ve 2.004 kesin kayıt işlemi yapılmış, kalan kontenjan ise 96 olmuştur.

İş Gücü Uyum Programı, yine kadın istihdamında önemli gördüğümüz, çok ama çok önemli gördüğümüz bir program. Değerli milletvekilleri, özel politika gerektiren gruplar, kadınlar, genç ve uzun süreli işsizler, engelliler, hanesinde çalışanı olmayan kişiler, dezavantajlı gruplar başta olmak üzere işsizlerimizi iş gücü piyasasına dâhil etmeyi hedeflediğimiz çok ama çok önemli bir programımız. Biliyorsunuz, TYP uygulamasını belli bir dönemden sonra artık uygulamama kararı aldık, mücbir sebep dışında şu an TYP bir yerde duruyor. Allah korusun, acil durumda TYP'yle ilgili tasarruflar söz konusu olabilir. Ancak biz özellikle uluslararası literatürü tarayarak, Avrupa Birliği normlarını değerlendirerek burada İŞKUR Genel Müdürümüzün Başkanlığında çok güzel bir projeyi hayata geçirdik. Burada, özellikle 2024 yılı Kasım sonu itibarıyla toplam 114.307 kişi bu programdan faydalanmıştır, programdan faydalananların yüzde 90'ı, 102.244 kişi ise kadındır; bu da aslında Bakanlık olarak kadın istihdamına verdiğimiz önemi göstermesi açısından da önemli.

İşgücü Uyum Programı kapsamında ayırdığımız kontenjanlara gelen vatandaşlarımız yeşil dönüşüm faaliyetlerinde, tarımsal üretim uygulamalarında ve hayvancılık faaliyetlerinde, tarihî ve kültürel faaliyetlerde, sosyal hizmet alanlarında, kamusal alanların temizlik, bakım, rehabilitasyonunda ve aklınıza gelebilecek kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen ne kadar hizmet varsa buralarda haftanın üç günü çalışmak şartıyla -şu anki rakam 15.160 liraya yükseltilmiş durumda- bu noktada vatandaşlarımıza özellikle kadın istihdamı noktasında da önemli bir destek verdiğimiz vurgulayabilirim.

Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi, kadın iş arayanlarımızın imalat sektöründe daha fazla yer alması için başlattığımız bir proje. İşverenlerimize işe alınan her kadın için aylık 25 bin liraya kadar prim, vergi ve ücret desteği ödenmektedir. 0-66 ay aralığında çocuk sahibi olan kadınlar için de aylık 3 bin lira çocuk bakım desteği veriyoruz bu proje kapsamında. 2024 Şubat-Kasım sonu itibarıyla da 3.833 kadın bu projemizden faydalanmış, 414 çocuk bakım desteği verilmiştir. Bu KİPAP projemizde şu anki mevcut durumu da siz Değerli Komisyon üyeliğimizle de paylaşmak isterim. Üretimde kadın istihdamını artırmak için geçen yıl hayata geçirdiğimiz KİPAP'ta desteklerimizi artırıyoruz. Kadın çalışanların istihdam edilmesi için sağladığımız -biraz önce söz ettiğim- ücret, prim, vergi desteğini 25 bin liradan 32.500'e çıkardık. Çalışan annelerin kayıtlı istihdamda kalması için uyguladığımız çocuk bakım desteğini 3 bin liradan 7.500'e yükselttik. Ayrıca, sadece imalat sektöründe uyguladığımız programı sağlık, bilgi iletişim sektörlerinde de yaygınlaştırdık. Son olarak 25 ilde uygulanan bu programı tüm ülkemizde yaygınlaştırdık. Bu vesileyle hayırlı olmasını diliyorum

Her Meslekte Kadın Eli Projesi, özellikle kadınların iş gücü piyasasında yer alamadıkları ya da çok az yer aldıkları alanlarda kadın istihdamının desteklenmesi amacıyla yürüttüğümüz çok önemli bir proje. Aklımıza gelebilecek vinç operatörlüğü, kamyon şoförlüğü, imalat sektörünün belli alanlarında, uzmanlık gerektiren alanlarda, kadın istihdamının az olduğu tüm sektörlerde bu desteklerimizi veriyoruz. Belirlenen 100 meslekte düzenlenen kurs ve programlarda katılımcılara ödenen ceph harçlıklarını yüzde 30 oranında artırdık.

İş Pozitif Programı'nı eminim Komisyonumuzun birçok üyesi yakından tanıyor diye düşünüyorum. Sayın Emine Erdoğan'ın himayesinde, teşrifleriyle geçen şubat ayında yaptığımız, gerçekleştirdiniz İş Pozitif Programı kapsamında burada rakamları vermekten de büyük bir gurur duyuyorum; inşallah, bu rakamları daha da artıracacağız. Geçen yılın şubat ayından bugüne kadar 519.214'ü yerleştirme, 239.688'i aktif iş gücü programı olmak üzere toplam 758.982 kadın istihdama kazandırılmıştır. Burada aslında gerçekleştirdiğimiz çok önemli bir başarı var; kadın istihdamında hizmetler sunan kadın kooperatifleri, özel sektör kuruluşları, sivil toplum kuruluşu veya kamu kurumlarının tüm hibe, destek ve projelerini bir platform altında birleştirdik ve bu platform sayesinde de inşallah bu yılın sonunda da 1 milyondan fazla kadını istihdama kazandırmayı hedefliyoruz.

Bunun yanında, hepimizin bildiği gibi, İşbaşı Eğitim Programlarımız söz konusu. Özellikle işin başında işin öğrenilmesi, ustaların yanında mesleğin öğrenilmesi sürecinde işbaşı eğitim programlarımıza çok büyük bir destek veriyoruz. İstihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla da bu işbaşı eğitim programlarımıza destek veriyoruz. 2024 yılı Ocak-Kasım dönemi itibarıyla 35.570'i kadın olmak üzere toplam işbaşı eğitim programı yararlanıcısı 60.165'tir. Mesleki eğitim kursları da herhangi bir mesleği olmayan, mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan ya da farklı mesleklere yönelmek isteyen kadınlara yönelik, vatandaşlarımıza yönelik hazırladığımız kurslardır; amaç tek, istihdam edilebilirliklerini artırmak. 2024 yılı Ocak-Kasım dönemi itibarıyla da 978'i kadın olmak üzere toplam yararlanıcı sayısı 2.492'dir.

Bir diğer proje ise İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Geliştirilmesi Projesi. Bu proje kapsamında da özellikle kadınlar, gençler, dezavantajlı gruplar, eski hükümlüler, uzun süreli işsizler başta olmak üzere bunların kapsayıcı hizmet sunum modellerinin iş ve meslek danışmanları aracılığıyla artırılması hedeflenmiştir.

Şiddet önleme ve izleme merkezleri (ŞÖNİM) kapsamında özellikle verdiğimiz hizmetleri de sunmak isterim. 2012 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Bakanlığımız arasında kadınların sosyoekonomik konumlarının güçlendirilmesi ve istihdamının artırılması amacıyla bir protokol gerçekleştirildi. Bu protokolle İŞKUR'a kadın konukevlerinde kalan ve şiddet mağduru kadınların toplum yararına programlarda öncelikli gruplar olarak değerlendirilmesi, aile ve sosyal hizmetler il müdürlüğü tarafından İŞKUR'a yönlendirilen kadınların iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını da dikkate alarak İŞKUR hizmetlerinden yararlanmalarının sağlanması hükümleri yer almıştır. 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun kapsamında açılan ŞÖNİM'le irtibata geçerek hizmet alması öngörülen kişilerin danışmanlık faaliyetleri kapsamında, tercihen iş ve meslek danışmanları aracılığıyla Mart 2013 itibarıyla belirli dönemlerde düzenlenen ziyaretlerle İŞKUR'umuzun bu hizmetlerinden faydalanması sağlanmıştır. 2024 yılında 2.539 kadın, iş arama beceri eğitimi almıştır. 2013 yılından 2024 yılı sonuna kadar da 9.860 kadın, bu kapsamda iş arama becerileri eğitimini almıştır.

Müsaadenizle, çalışma hayatında kadınların istatistiklerine yer vermek isterim. TÜİK'in son verilerine göre -yansıda da görülebilmekte- kadın iş gücüne katılma oranı 2024 yılı Kasım ayında yüzde 36,7 olarak gerçekleşmiştir. İş gücünde yer alan kadın sayısı ise yaklaşık 12,2 milyon kişiye yükselmiştir. Kadın istihdam oranı 2024 yılı Kasım ayında yüzde 32,4 seviyesinde gerçekleşmiştir. İstihdam edilen kadın sayısı ise yaklaşık 11 milyon kişiye yükselmiştir. Kadın işsizlik oranı 2024 yılı Kasım ayında yüzde 11,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. İşsiz kadın sayısı ise 1,4 milyon kişi düzeyindedir. 2002 yılında çalışan her 3 kadından 2'si tarım sektöründe yer alırken günümüzde çalışan her 5 kadından 4'ünün tarım dışında, sigortalı sektörlerde istihdamı sağlanmıştır. Bu kapsamda hem kadın istihdamı artırılmış hem de kadınların hizmetler ve sanayi sektöründe daha fazla yer alması sağlanmıştır. 2024 yılı üçüncü çeyrek dönemi itibarıyla kadınlar için kayıt dışı istihdam oranı tarım dışı sektörlerde yüzde 19,9'dur. 2024 yılı üçüncü çeyrek dönemi itibarıyla da istihdamdaki kadınların yüzde 70,6'sı ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır.

Çalışma hayatında kadın istatistiklerine baktığımızda ise 2019-2024 yılları arasında sendikali kadın işçi sayısında ve kadınlar için sendikalaşma oranında bir artış olduğu görülmektedir. 2024 yılında sendikali kadın işçi sayısı 599 bindir. Kadınlar için sendikalaşma oranı yüzde 11,37 düzeyindedir. Yansıda da görüyorsunuz, sendikali işçi ve sendikali memurlar arasında Temmuz 2024 istatistiklerine göre kadın üye işçi sayısı 599 bin, toplam üye işçi sayısı ise 2 milyon 512 bin 332'dir. Memurlar arasında da kadın üye memur sayısı 1 milyon 11 bin 805 iken toplam üye memur sayısı ise 2 milyon 251 bin 330 olmuştur.

2019-2024 yılları arasında memur kadın çalışanlarının sendikalaşma oranlarında dalgalanmaların olduğunu rahatlıkla görebiliyoruz. 2020 yılında oranlar düşüş gösterirken, 2021 yılından itibaren düzenli bir artış görülmektedir. 2024 yılında yüzde 68,78 olarak en yüksek seviyeye ulaşmıştır.

İŞKUR tarafından 2002 yılından 2024 yılının Kasım ayına kadar yaptığımız çalışmalar hakkında da bilgiler vermek isterim. Toplamda 14 milyon kişi işe yerleştirilmiş olup bunun yüzde 33,1'i kadınlardan oluşmaktadır. Toplam 4,8 milyon kişi Aktif İşgücü Programlarından faydalanmış olup bunun yüzde 52,6'sı kadındır. 2008 yılından itibaren iş arayanlarda 43,8 milyon bireysel görüşme gerçekleştirilmiş olup bunun yüzde 38,2'si iş arayan kadınlarla gerçekleştirilmiştir. 2024 yılı Kasım ayı sonu itibarıyla da 145.490 kişi TYP programlarımızdan faydalanmış olup bunların yüzde 67'si de kadındır.

Sosyal güvenlik alanında kadına yönelik teşviklerimize de değinmek isterim müsaadelerinizle. Ev hizmetlerinde çalıştırılan ve ay içinde çalışma gün sayısı on gün ve daha fazla olan 4/1-a işçi kapsamındaki sigortalı sayılmaktadır. Ay içinde çalışma gün sayısı on günden az olanlar için ise asgari ücretin yüzde 2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenmektedir. Bu kapsama girenler adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ay sonuna kadar, aynı ay için emeklilik primlerini de kendileri ödeyebilmektedir.

6284 sayılı Kanun kapsamında haklarında koruyucu tedbir kararı verilen şiddet mağduru kadınlar koruyucu tedbirler kararı süresince gelir testi yapılmaksızın genel sağlık sigortası primleri devlet tarafından karşılanmak üzere, genel sağlık sigortası kapsamına alınıp sağlık hizmetinden faydalanabilmektedir.

Analık sebebiyle ayakta ya da yatarak hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar, tetkik, tahliller, hasta tahliyesi, rahim tahliyesi gibi sağlık hizmetlerinin finansmanının şartsız olarak Sosyal Güvenlik Kurumumuz tarafından karşılanması sağlanmıştır.

Yine, sosyal güvenlik alanında kadına yönelik teşviklerimize değinmek isterim. Doğum borçlanması, biliyorsunuz çok önemli, doğum borçlanmasını biz ilk kez 2008 yılında işçi kadın sigortalılarının ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonra yaptığı doğumlar nedeniyle çalışmadığı süreler için verdik. İlk düzenlemelerde 2 çocuk ve her çocuk için iki yıl süreyle borçlanma hakkı verilmişti. 2014 yılında, kapsama eski adıyla BAĞKUR'luları aldık, Emekli Sandığı çalışanlarımızı bu kapsam içine aldık ve borçlanılacak çocuk sayısı da 3'e, toplam borçlanılacak süre ise altı yıla çıkarılmıştır. 2008 yılından itibaren BAĞKUR'lu sigortalı kadınlara da emzirme ödeneği verilmeye başlanmıştır.

Emzirme ödeneği, aslında birçok kadın çalışanımız bilir, doğum yapması hâlinde sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması hâlinde sigortalı erkeğe, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına veya gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine ödenmektedir.

Evlenme ödeneğimiz de söz konusu SGK tarafından. 2008 yılından itibaren BAĞ-KUR kapsamında ölüm aylığı alırken evlenmeleri nedeniyle gelir ya da aylıkları kesilmesi gereken kız çocuklarına talepte bulunmaları hâlinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı 1 defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenmektedir. Daha önce işçi, memur sigortalılar için bulunan bu uygulamanın kapsamını genişleterek BAĞ-KUR'luları da bu kapsam içine aldık ve BAĞ-KUR'lu olan kız çocukları için de evlenme ödeneğini vermeye başladık.

Diğer bir konuya geçmek isterim; iş yerinde psikolojik tacizle mücadele ve ayrımcılıkla mücadele. Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör iş yerlerinde gerçekleşen, çalışanların itibarını ve onurunu zedeleyen, verimliliğini azaltan ve sağlığını kaybetmesine neden olan, çalışma hayatını olumsuz etkileyen psikolojik tacizin önlenmesi amacıyla, hepimizin bildiği gibi, 2011 tarihinde "İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" konulu genelge yayımlanmıştır. 2011 yılından beri "ALO 170" hattına başvuran kişilerin yüzde 93'ü "mobbing" kapsamında psikologlardan psikolojik destek ve bilgi almıştır. "ALO 170" hattını arayan kamu sektörü çalışanlarının yüzde 61,74'ü, özel sektör çalışanlarının ise yüzde 75,87'si herhangi bir sektör belirtmeksizin sadece bilgilendirme yapmak ve psikolojik destek almak amacıyla başvurmuştur. Kamu ve özel sektör itibarıyla başvuruda bulunan kadın çalışanların yüzde 23,96'sı, erkek çalışanların ise yüzde 27,60'ı 29 ile 33 yaş aralığındadır. Bu genelgeyle, Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulmuştur. Özellikle ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlamak, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etmek, ihtiyaç duyulan konularda araştırma yapmak ya da yaptırmak, inceleme yaptırmak, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanlarını hazırlamak, kamuoyunu bilinçlendirme çalışmalarını yürütmek amacıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu"nun kurulduğunu görüyoruz.

Bakanlığımız tarafından, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) aracılığıyla, ALO 170 aracılığıyla, çalışanlar tarafından da bireysel dilekçeler yoluyla yapılan psikolojik tacize ilişkin şikâyetler incelenmektedir. ALO 170 hattı üzerinden iş yerinde psikolojik taciz konusunda eğitilmiş ve hattı arayanlara destek olmak üzere görevlendirilmiş psikologlar kişileri bilgilendirmekte, yönlendirmekte ve şikâyet başvurusunda bulunmak isteyenlerin başvuruları, talepleri alınmaktadır. ALO 170 hattı çağrılarında da biz en geç yetmiş iki saat içerisinde cevap vermek zorundayız.

Yansıda da görülüyor; mobbing olgusunun ortaya çıkma sebepleri arasında en çok yani yüzde 37,78 oranıyla saldırganın kişilik özelliği yer almaktadır. Bunun ötesinde, kurumun ya da örgütün yapısı ve iklimi, verimsiz çalışma ortamı, mevzuat, ekonomik sebepler, mağdurun kişilik özellikleri vesaire yansıda da yer alıyor.

Mobbing başvurusunda bulunan çalışanların şikâyet dağılımına baktığımızda, ilk yüzde 50'lik bölümünü istifaya zorlama, kötü muameleye maruz kalma ve görev değişikliği oluşturmaktadır. Bakanlığımıza CİMER, ALO 170 ve bireysel dilekçeler yoluyla yapılan psikolojik tacize ilişkin şikâyetler incelendikten sonra, kamu sektöründe çalışanların yaptıkları başvurular psikolojik tacizin gerçekleştirildiği kuruma gönderilmektedir. Özel sektör çalışanlarınca yapılan başvurular ise Çalışma ve İş Kurumu İl müdürlüklerimiz tarafından incelenmektedir. Kamu sektöründe çalışanların yaptıkları şikâyetler ilgili kurumun teftiş kurulunca, özel sektör çalışanlarının yaptıkları şikâyetler ise Bakanlığımız Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığınca soruşturulmaktadır. Kamu sektöründe çalışanların yaptıkları şikâyetlerle ilgili Devlet Memuru Kanunu'nda yer alan hükümler doğrultusunda, özel sektör çalışanlarının yaptıkları şikâyetler için de İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde yer alan "eşit davranma ilkesi"ne istinaden cezai yaptırım uygulanabilmektedir. 19 Mart 2011 ile 30/11/2024 tarihleri arasında toplam 144 bin 392 adet "mobbing"le ilgili Alo 170 üzerinden alınan çağrılar yüzde 81 oranla özel sektör çalışanlarından yani 117 bini; yüzde 19 oranla kamu sektörü çalışanlarından

gelmiştir, o oran da 27 bin dolayında. Yine, aynı tarihler arasında toplam 144.392 adet "mobbing"le ilgili hattımıza gelen çağrılarının yüzde 82'si erkek çalışanlardan, yüzde 61'i kadın çalışanlardan gelmiştir. Çalışma hayatında "ayrımcılık" ve tabii, bizim en önemli hedeflerimiz arasında "mobbing"e sıfır tolerans tanımaktır. Kıymetli Komisyon üyelerimiz, Bakanlık olarak kadına yönelik şiddetin her türüyle mücadelede farkındalık yaratıyoruz; çalışma hayatında ayrımcılık ve mobbinge karşı sıfır tolerans politikamızı sürdürüyoruz. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için kapsayıcı politikalar geliştiriyoruz ve uyguluyoruz. Şiddet mağduru kadınları yeniden iş gücüne kazandırmaya yönelik özel programlar tasarlıyoruz. Koruyucu mekanizmalarımızı daha da güçlendiriyoruz. Tüm paydaşlarımızla iş birliği içinde daha adil ve eşit bir toplum için çalışıyoruz. Tabii, burada İş Kanunu'muzun 5'inci maddesi bizim için temel bir ilke niteliğinde. "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz." ilkesi bizim en önemli ilkelerimiz arasında. Kadına yönelik şiddete karşı sıfır tolerans toplum olarak geleceğimizi inşa etmenin en önemli yolu olacaktır.

Kıymetli Başkanım, Komisyon üyeleri, değerli milletvekilleri; beni sabırla dinlediğiniz için heyetimle birlikte sizlere teşekkür ediyorum.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Sayın Bakanım, biz çok teşekkür ederiz.

Özellikle sunumunuzun son sayfasındaki rakamlar beni ve Başkanlık Heyetini şaşırttı, bütün arkadaşlarımızı da şaşırtmıştır, çok ilginç.

Soru-yanıt bölümüne geçeceğiz.

İstem sırasına göre söz vereceğiz. Arkadaşlarımız biliyor bu konuyu, sizleri bilgilendirmek için söyledim.

İlk soruyu ben sorayım isterseniz.

Şimdi, sayfa 43'te, elinizdeki sunumda, Alo 170'e yapılan mobbing çağrıları yani şikâyetlerin -değil mi; öyle anlamamız gerekiyor- yüzde 57'si yani kadınlardan daha fazlası erkeklerden ve bir önceki sayfada da yüzde 81 oranında özel sektörde mobbing olduğunu görüyoruz ki şaşırtıcı. Özel sektör liyakate göre, çalışmaya göre çalıştırdığına göre, istihdam ettiğine göre, niye çalışanlarına mobbing özel sektörde daha fazla? Bu konuda bir bilimsel bilgi, veri var mı elimizde? Bir de ben bile kadınlara daha çok mobbing yapılıyor sanki diye düşünüyordum, benim algım bile böyleydi ama bu, Alo 170'e gelen çağrılarının yüzde 57'sinin erkek olması şaşırtıcı. Şöyle söyleyebilir miyiz: Özel sektörde -ki yoğunluk orada- erkeklerin büyük çoğunluğuna mobbing yapılıyor. Özel sektörde kadınlar çalışsın mı istiyor özel sektör patronu; niye erkeklere mobbing yapılıyor? Çok ilginç. Yani bir anlamda, biz kadına şiddeti araştıran bir Komisyonuz, karşımıza sayfa 43'te erkeğe yönelik bir şiddet çıkmış oldu. Öyle değil mi? Ne dersiniz hem Bakan olarak hem akademisyen olarak?

SİBEL SUIÇMEZ (Trabzon) - Sayın Başkanım, şurada bir şeyi de...

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Bununla bağlantılı mı?

Buyurun.

SİBEL SUIÇMEZ (Trabzon) - Şimdi, bir daha tekrarlamayayım diye şey yapıyorum: Burada acaba kadın ve erkek çalışan sayısı mı alınarak yoksa... Kadın ve erkek çalışma yüzdesi alınmış mıdır? Doğru bilgi o şekilde mi? Belki ondan kaynaklı.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Onun yanıtını da Bakanımızdan istiyoruz.

Buyurun Sayın Bakanım.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT İŞİKHAN - Sayın Vekilimiz tam benim söyleyeceğimi ifade etti. Özellikle erkek çalışan sayısı daha fazla özel sektörde. Bundan dolayı da bu istatistiki verilerde Kıymetli Başkanım, değerli Komisyon üyeleri; farklılıklar ortaya çıkıyor. Ancak mobbingin yapısı gereği "psikolojik taciz" olarak ifade ettiğimiz mobbingin incelenmesi, araştırılması da kolay bir olgu değil. Mobbinge maruz kalanların da bunu açıkça ifade etmesi, dile getirmesi gerçekten çok zor bir durum ama böyle, bu konularda da -Kıymetli Komisyon Başkanımızın ifade ettiği gibi- belki daha kapsamlı odak gurupları içeren araştırmaların yapılmasına ben de bir akademisyen olarak ihtiyaç olduğunu hissediyorum. Bizim üniversitede yönettiğimiz tüm çalışmalarda, kadına yönelik şiddet çalışmalarında, aslında Komisyon üyelerimiz çok iyi bilir ki aynı zamanda erkeklerin de eğitilmesinin, erkeklere yönelik eğitim faaliyetlerinin ve psikolojik destek hizmetlerinin sunulmasının çok önemli olduğunun da kabul edilmesi gerekiyor. Çünkü mağduru yaratan erkek ve kadınlarla yaptığımız birçok çalışmada da özellikle erkeklerin de bir hedef grup olarak değerlendirilmesi, alınması, sadece çalışma hayatında değil, toplumsal düzeyde bu şiddetin önlenmesi ve özellikle -mobbing tabii bizi daha fazla rahatsız ediyor, ayrımcılık rahatsız ediyor- bu konuda farkındalık çalışmalarının yapılması çok önemli. Sunumda da ben arz ettim Komisyon üyelerimize, bu, sadece bir Bakanlığın uhdesinde olan bir konu değil, sizler de tanıklık ediyorsunuzdur belki, birçok bakanlığın bir arada olup birlikte çalışması gereken ve çözülmesi gereken bir konu. Bu noktada -hani disiplinlerüstü diyoruz, siyasetüstü diyoruz bazı kavramlarda da- kadına yönelik şiddet konusunun da mobbing konusunun da belki bu çerçevede değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Bu, özel sektörde özellikle mobbing kimden geliyor; kadın yöneticiden mi, erkek yöneticiden mi? Bildiğimiz kadarıyla özel sektörde kadın yöneticilerin sayısı daha çok galiba ya da bu rakam doğru mu?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT İŞİKHAN - Yani burada bilimsel bir görüşü ifade etmek için elimizde verinin olması lazım? Bu konuda çok sayıda çalışma yapılıyor ama kesitsel düzeyde olduğu için Kıymetli Başkanım, bunu genelleştirmek çok zor. Yani biz "Bunu kadın yöneticiler yapıyor." desek çok yanlış olur, "erkek yöneticiler" desek yanlış olur. Bu konuda spesifik, kapsamlı çalışmaların yapılması gerektiğine inanıyorum. Yani insanın temelinde var olan bir güdü şiddet olgusu, sizler de biliyorsunuz. Bunun çok farklı boyutlarda incelenmesi de bu yönde belki Komisyonunuzun nihai çıktıları arasında da yer alabilir. Özellikle grup çalışmaları, odak çalışmaları, mağdurların öykülerinin alınması ve buna yönelik hem Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığımız hem de bizim Bakanlığımız, diğer bakanlıklarımız politika ve strateji geliştirebilir. Ancak elimizde yapılmış çok sayıda belki doktora çalışması, yüksek lisans çalışması söz konusu ama bunlar da belirli bir kesimi ve hedef grubu aldığı için de araştırmacı olarak bunu genellememiz çok büyük bir yanlış olur, bilimsel bir hata olur. Ancak, dediğim gibi, bu çerçevede de Bakanlığımız, özellikle çalışma hayatında, kadınlarımıza karşı her türlü ayrımcılığın ve şiddetin önlenmesi noktasında, özellikle ifade ediyorum, sıfır tolerans gösteriyoruz. Bu yönde Rehberlik ve Teftiş Başkanlığımız çok büyük bir hassasiyete sahip. Sadece

benim Bakanlığım dönemimde değil, önceki bakanlarımızın talimatları doğrultusunda da bu konu gerçekten hassasiyetle Bakanlığımız tarafından incelenen ve ödün verilmeyen bir konu, Komisyonumuza o bilgiyi vermek isterim.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Bu sorunun yanıtını bulabilirsek -şimdi bulamadık- önümüzdeki zamanlarda bulursak ya da önümüzdeki yıllarda, önemli bir yere ulaşacağız demektir. Bence önemli bir soru, yanıtı daha da önemli olacak akademik çalışmalar sonucunda.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT İŞIKHAN - Aslında Alo 170'te önemli bir hedef kitle var Kıymetli Başkanım, dediğiniz gibi yani bunların ayrıntıları aslında mobbing ile ilgili çok sayıda slayt hazırlamışlardı ama zamanımız kısıtlı olduğu için biz bazı verileri sizlerle paylaştık. Eğer müsaadeniz olursa, biz bunları ayrıntılı şekilde Alo 170 ve CİMER'e gelen başvuruların da analizini yaparak daha kapsamlı bir rapor sunabiliriz diye düşünüyorum. Bu bir araştırma değil ama bu sadece o hedef grupla ilgili bir sonuç ve yargı verecektir, bilgi verecektir size Başkanım.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Anladım.

Sayın Bakanım, ben, bir soru daha sorup arkadaşlarıma bırakıyorum. Arkadaşlarımızın, kıymetli vekillerimizin sorularını alıp bürokratlarınız çok kalabalık geldiği için, hazırlık yapmaları için on beş dakika ara vereceğim; topluca soruları alalım, on beş dakika arada arkadaşlar hazırlar, sonra tekrar yanıtlarını alırız.

Mobbing ile ilgili şunu merak ediyorum: Mobbing ile çalışmayan kişiyi nasıl ayırt edeceğiz? Örneğin, 40'ıncı sayfanızda; iş yerinde görev yeri değişikliği de bir mobbing unsuru sayılmış; yani çalışan insanın ya da görevin gerektirdiği biçimde iş yeri değişikliğiyle mobbingi nasıl ayırt edeceğiz? Bunun ölçüsü var mıdır? Yani, hangi davranış işe yöneliktir, hangisi mobbingdir mesela?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT İŞIKHAN - Bu alanda gelen ve bu konuda da Emine Hocam, daha fazla çalışmaya sahip bir akademisyen hocamız. Özellikle, insanın iş yerindeki psikolojik, sosyal durumunu etkileyen sayısız faktör var. Yani iş yerinde biz şunu arzuluyoruz: İş yerinde tüm çalışanların mutlu olmasını, iş yerinden doyum elde etmesini hedefliyoruz. Verimliliğin, performansın, yüksek olmasını bekliyoruz ancak en önemli etmenlerden bir tanesi, çalışanlarımızın psikolojik durumu. Psikolojik durumu da sadece iş yerinde belli bir noktada olmuyor. Hani, biz "iş-yaşam dengesi" diyoruz. Bu iş-yaşam dengesinde, çalışanların mutluluğunu, başarısını, performansını etkileyen çok sayıda faktör var. Şimdi, biz buraya geliyoruz, Bakanlığa gidiyoruz, fabrikaya gittiğimizde, çalışmaya başladığımızda, bizim en önemli mücadele alanlarımızdan bir tanesi o psikolojik sağaltımı yapabilmektir yani işine geldiği zaman, sağlam bir psikolojiyle, mutlu bir şekilde işine başlamasıdır ve bitirmesidir. Ancak -kişi böyle tek başına- kişiyi etkileyen çevresel faktörler, iş ortamı, sayısız faktör var. Yani kabaca iş ortamındaki şu ısı bile, hava oranı bile çalışanlarımızın psikolojisini etkiliyor. Örneğin, dışarıda çalışan, sıcakta, 40 derecede, 50 derecede çalışan işçilerimizi düşünün yani dikkatinin, konsantrasyonunun yükselmesi mümkün değil. Yani her şey bir mutsuzluk kaynağı aslında ama bizim hedefimiz, burada, iş ortamında çalışanlarımızın performansını yükseltirken çalışanlarımıza değer vererek... Bakın bunlar çok önemli, birçok işletmede ihmal edilen konular arasında; çalışana belli bir dönemden sonra çok fazla değer vermemeye başlıyoruz. Oysa, üretimde bulunan bu kişi de bir insan, insan olduğunu asla unutmamamız gerekiyor. Bakanlık olarak da tüm çalışma arkadaşlarımla da tüm görüşmelerimde ben ona dikkat ediyorum, dikkati çekiyorum. Ancak bu konuda, mobbingin önlenmesi noktasında Kıymetli Başkanım, tek bir formül, tek bir reçetemiz söz konusu değil. Çünkü bunun arkasında yatan kişilik faktörleri, çevresel faktörler, çalışma ortamının atmosferi çok önemli. Bazen kurumlara gidiyoruz; çalışma ortamında amirinizin psikolojik durumunun kötü olması size de yansıyor, bir personelinizin olumsuz durumları, sağlığının etkilenmesi sizi etkiliyor; sonuçta çalışan da bir insan. Ancak bizim üzerinde çalışmamız gereken konu bilerek, tasarlayarak mobbing olgusunun oluşumunu engellemek.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Peki, kıymetli vekillerimizin sorularını alalım hazırlık yapılması için.

Sayın Ataman, buyurun.

SUNA KEPOLU ATAMAN (Diyarbakır) - Sayın Bakanım, öncelikle, Bakanlığınızın biz kadınlara ne kadar destek verdiğini -sahadan geldiğim için- gördüm, ne kadar destek verdiğinize biz şahidiz. Başta Sayın Cumhurbaşkanımıza ve sizlere çok teşekkür ediyoruz. Başkanım, eğer müsaade ederseniz biraz ilimden söz etmek istiyorum çünkü genel olarak konuşulduğu zaman, sanki bölgeler arasında bir ayrımcılık var diye böyle bir hava bazen estiriyorlar, dolayısıyla ben buna dayanarak kendi ilimden söz etmek istiyorum. Bir yılı baz alacağım yani 2024 ve 2025 olarak, daha 2025'in başlangıcındayız Sayın Bakanım.

Öncelikle, bugün kadın istihdamına yönelik yürütülen çalışmalardan ve faydalarından bahsettiğiniz için sizlere çok teşekkür ederim; bu sunumunuz için gerçekten çok teşekkür ediyorum.

Diyarbakır İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından gerçekleştiren programların kadın istihdamına sağladığı katkılardan büyük memnuniyet duyduğumuzu ifade etmek istiyoruz Sayın Bakanım. TYP, İşbaşı Eğitim Programı (İEP), İşgücü Uyum Programı (İUP), Kadın İstihdamı için Pozitif Ayrımcılık Projesi (KİPAP) kapsamında on binlerce vatandaşımızı iş gücüne kazandırmış olduk. 37.229 kadınıma bireysel danışmanlık hizmeti verilerek iş arama süreçlerinden mülakat tekniklerine kadar geniş bir yelpazede destek sunulmuştur. Toplamda 19.739 vatandaşımızın istihdama katılımı sağlanarak büyük bir başarıya imza atılmıştır ilimde.

Sayın Bakanım, burada bir yüzdeliğimiz de var; Sayın Başkanım, bunu mutlaka söylemek istiyorum çünkü Diyarbakır ortalaması aslında Türkiye ortalamasının üstüne çıkıyor; bu, çok kıymetlidir. Toplum Yararına Programı'na 4.858 kadın katılmıştır, yüzde 58,54'lük bir yüzdeler var. Sayın Bakanım, İşbaşı Eğitim Programı'na da 2.707 kadın katılmıştır, bu da yüzde 75,34'tür. İşgücü Uyum Programı'na da 4.288; bunu da yüzdeliğe vurduğunuz zaman yüzde 70,53'tür Sayın Bakanım. Kadın İstihdamı için Pozitif Ayrımcılık Projesi'ne, ona da 232 kadın yüzde 100 katılmıştır Sayın Bakanım. İşe yerleşme sayısı da 7.654'tür. Bu programlardan ve işlerden -işe yerleşme sayısını kadınlar açısından söylüyorum bu bir yıl içerisinde- 19.739 kadınıma faydalanmıştır.

Onun için, Sayın Bakanım, Diyarbakır'ın Vekili olarak ve Diyarbakır'ın bir evladı olarak, bir anne olarak -çünkü annelerin çalışmasının veya kadının çalışmasının aileye ve çocuklara nasıl bir katkı sağladığını biz gördük- onların adına ben sizlere de şükranlarımı sunmak istiyorum; Allah sizden ve ekibinizden razı olsun.

Kadınlara iş imkânı sağlamak için bir sürü proje yaratıldı. Tabii, başta Hanımefendinin de projesinden bayağı bir kadınıymız faydalandı, çok ciddi bir fayda sağlandı. Biz her zaman sizin ve sizin Bakanlığınızın bu desteğini bekliyoruz Sayın Bakanım çünkü çok kıymetlidir. Güçlü kadın, güçlü aile ve huzurlu evlatlar... Çünkü yani hakikaten bu konuda size ve sizin ekibinize ve başta Sayın Cumhurbaşkanımıza ve Hanımefendiye ne kadar teşekkür etsek, şükranlarımızı sunsak bile azdır, Allah hepinizden razı olsun; ben bunu söylemek istedim.

İlim olarak gösterdiğim zaman Sayın Başkanım, daha net ortaya çıkıyor yani Diyarbakır gibi bir yerde -küçümseme açısından söylemiyorum çünkü Diyarbakır kadim ve büyük bir şehirdir- bir yıl içerisinde 19.739 kadınıma iş imkânı sağlanmıştır; onun için teşekkür ediyorum, çok sağ olun.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Çok teşekkür ederiz.

Bu vesileyle bir duyuruyu da yapayım: Diyarbakır'a gideceğiz, sizin söylediklerinizi yerinde göreceğiz.

SUNA KEPOLU ATAMAN (Diyarbakır) - İnşallah.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Değerli arkadaşlar, bir değişiklik olmazsa 12 Marttan itibaren Elâzığ, Diyarbakır, Şanlıurfa ve Gaziantep'te yerinde inceleme yapacağız; sizin rakamları da orada test etme imkânımız olacak.

Kayıtlara geçiyor ama ben rahat bir adamım, geçsin, Diyarbakır'da çiğköfte mi yiyeceğiz, Urfa'da mı?

SUNA KEPOLU ATAMAN (Diyarbakır) - Sayın Başkanım, Diyarbakır'da tescillenen ciğerdir, çiğköfte Urfa'ya aittir.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Tamam, peki, çok teşekkürler.

Sayın Dora, buyurun.

ZUHAL KARAKOÇ DORA (Kahramanmaraş) - Sayın Bakanımızı da çağıralım.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Evet, davet etmediniz Bakanımızı.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT İŞIKHAN - Olmazsa Mardin'e de davet edebiliriz efendim sizleri.

SUNA KEPOLU ATAMAN (Diyarbakır) - Ben çok özür dilerim. Sayın Bakanım, ben sizi televizyonda gördüğüm zaman bile "Benim Bakanım." diyorum. Şimdi, ben çalışan bir bayan değilim ama çiftçiyim, normalinde bir çiftçiyim ben. Sizin kadınlara verdiğiniz destek için, bir kadın olarak ben sizi zaten Bakanım olarak ve Diyarbakırlı olarak söylemek istiyorum, Mardinliler kusura bakmasın ama sizi Diyarbakır'a transfer ettik. Allah razı olsun.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT İŞIKHAN - Sağ olun, teşekkür ederim, çok naziksiniz.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Çok teşekkür ederiz.

Sayın Dora, buyurun.

ZUHAL KARAKOÇ DORA (Kahramanmaraş) - Teşekkür ediyorum.

Sayın Bakanım, kıymetli bürokratlar; hepiniz hoş geldiniz. Değerli sunumlarınız için teşekkür ediyorum.

Birkaç sorum ve önerim olacak. Önce hemen hızlıca bir önerimden bahsedeyim. Şahane projeler dinledik, gerçekten çok güzel teşvikler var, hibeler var fakat biz, az önce Sayın Başkanımızın da ifade ettiği gibi, bazılarını ilk kez burada duyduk, çok da mutlu olduk. Hani, bizlerin bile bu kadar bilgiye hızlı erişiminin mümkün olduğu ve sürekli takip ettiğimiz bir ortamda bunları yeni duyuyor olmamız... Ki ben burada kalan kontenjan sayısında, mesela, Women-Up projesinde kalan kontenjan olduğunu gördüm. Güzel projeler yapıyoruz fakat bunların duyurusu, doğru kitlelere erişimi konusunda acaba sıkıntı yaşıyor olabilir miyiz? Dolayısıyla, bu konuda da ben bir çalışma yapılması gerektiği kanaatindeyim.

Sorularına gelince, Sayın Bakanım, şimdi, yarı zamanlı çalışma hakkı, doğum yapan kadın ya da eşi doğum yapan erkek tarafından kullanılabilir. Bu usule göre kişiye yapılan bütün ödemeler yarı yarıya düşüyor; derece yükselmesi, kademe ilerlemesi için aranan hizmet süreleri de aynı şekilde yarı yarıya sayılıyor. İstihdam içinde yarı zamanlı çalışan kadınların oranı yüzde 16 iken erkeklerin oranı yüzde 6,7; bu şekilde. Doğan çocuktan, bizlerin, anne ve babanın eşit derecede sorumlu olduğunu ve eşit derecede bakmakla yükümlü olduklarını kabul ediyoruz fakat kadınların çocuk bakımı için iş hayatından erkeklerle oranla daha fazla fedakârlık etmek zorunda kaldıklarını istatistiklerle de görüyoruz; bunun için alınan tedbirler nelerdir? Ben, burada Sayın Bakanım, bizzat kendimden örnek vermek istiyorum. Daha önce YÖK sunumunda da dile getirdim, bilirsiniz çünkü bu konuda gerçekten bir şeyler yapılması gerektiğini düşünenlerdenim bizzat yaşayanlardan birisi olarak. Ben daire başkanıydım, kızım dünyaya gelmişti; normal şartlar altında hani kullanabileceğim izinler belli fakat genel müdürüm şu ifadeyi kullandı: "Altı aydan fazla tek bir gün bile kullanırsanız görevlendirmeniz iptal edilir." Ve ben sadece altı ay kullandım artı bir gün bile değil. Bununla birlikte, bu altı ay içerisinde ben 3 kez resmî görev dışında şehir dışı -ki kızım sadece bir aylıktan- görevlere gitmek zorunda kaldım, gönderildim; şimdi, işin böyle bir reel tarafı var. Elbette çok güzel tedbirler alınıyor, sorun ortaya çıktıktan sonra müdahale etmeye yönelik alınan tedbirler -ki müdahale politikaları diyeyim ben buna- çok önemli ve güzel fakat bir de önleyici politikalar alınması gerektiğini düşünüyorum ve bunun daha etkin olabileceği kanaatindeyim. Çünkü özellikle kamuda hani pek çok insan benzer şeyleri yaşıyorlar ve hiçbirimizde bir şikâyetle bulunmadığımız için bunlar yüzdelere yansıyor.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Şimdi siz şikâyetle bulunuyorsunuz.

ZUHAL KARAKOÇ DORA (Kahramanmaraş) - Ama ben onların adına tabii ki burada bir milletvekili olarak bir sorunu dile getiriyorum ve artık o görevde bulunmadığım için.

Şimdi, böyle bir durum var. Dolayısıyla, biz önleyici politikaları daha etkili hâle nasıl getirebiliriz? Ki bunu daha önce de söylemiştim, özellikle kamu içerisinde belli meslek alanlarında, akademisyenler başta olmak üzere, hekimler başta olmak üzere genellikle, işte "Doğum yapar, izni çok olur, çalışmayalım." şeklinde kadınların uğradığı örtülü mobbingler var maalesef. Dolayısıyla, hocaların daha çok erkek öğrencileri ya da çalışanları tercih ettiklerini, kariyer yükselmesinde onların bu anlamda daha avantajlı olduklarını görebiliyoruz.

Daha önce farklı kurumlarda yaptığım önerimi ben burada yineliyorum Sayın Bakanım. Özellikle bu... Ki biz ülke olarak doğum oranının artması gerektiğine yönelik sürekli politikalar üretiyoruz ve söylemler geliştiriyoruz, bunu ifade ediyoruz. Bir yandan doğum artış hızını desteklerken bir yandan da "Doğumdan dolayı kadınlar iş gücü kaybına neden olur, dolayısıyla tercih etmeyelim." bakış açısına karşı nasıl bir denge mekanizması kuracağız, nasıl bir tedbir alacağız; bunların daha sıkı olması gerektiğini düşünüyorum.

Son olarak, açıklası bu kadın istihdam oranlarından bahsetmişken Bakanlığınızın "web" sitesini inceledim Sayın Bakanım, hazır bu oranları değerlendiriyorken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımıza da bakalım diye düşündüm. 4 Bakan Yardımcınızın 4'ü de erkek Sayın Bakanım, 13 Bakanlık birim amirinden sadece 1 amir kadın, Bakanlığa bağlı özel ve ilgili kuruluşlardan 5 tanesinin sadece 1'i kadın. İl müdürlüklerine hiç gelmiyorum; hem SGK il müdürleri hem çalışma ve sosyal güvenlik il müdürleri... Ben az önce tek tek 01'den başlayarak gittim, epey bir ile, 30'un üzerinde ile geldiğimde daha kadına rastlamamıştım; mutlaka vardır fakat oransal olarak söylediğimde... Bu kadar etkin bir çalışma yürütmek istiyorsak eğer, kadın bakış açısının da yönetime ve karar alma mekanizmalarına iyi yansıtılması gerektiğini düşünüyorum. Bunun için de böyle çalışmalar yürüten bir Bakanlıkta bunu görmeyi arzu ettiğimizi ifade ediyorum.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Çok teşekkürler.

Sayın Taşcı...

SELCAN TAŞCI (Tekirdağ) - Hoş geldiniz, tekrar teşekkürler sunum için de.

Tekrar olmaması için arkadaşımızın girdiği konulara girmeyeceğim. İşçi statüsünde çalışan kadınlar ile memur statüsünde çalışan kadınların, işte, süt izni gibi, ölüm izni gibi, şimdi, buralarda yüzde 100'e yakın bir fark var aralarında ama çocuk aynı çocuk, ihtiyaç aynı ihtiyaç. Dolayısıyla bir yandan, işte, bu kadın istihdamını teşvik vesairesinden bahsederken ve aslında pozitif ayrımcılıktan bahsederken belki burada da bir denge, bir eşitleme söz konusu olabilir mi, bununla ilgili bir çalışma yapılabilir mi? "Eşit işe eşit ücret." önceliklerinizden biri olarak geçiyor, aslında aynı şey mobbinge de ve başka birçok konu başlığıyla ilgili de söylenebilir. Nasıl ki teşvik politikaları uyguluyorsak olumlu işler karşısında, mesela, burada, özellikle özel sektörde yani bu eşit iş yapan kadın ve erkek arasında belirgin ücret farkları tespit edildiğinde yani o kurumları bağlayıcı, belki diğer bakanlıklarla da iş birliği hâlinde, caydırıcı olabilecek negatif ayrımcı politikalar uygulanabilir mi? Ve evet, birçok projeden bahsettiniz; hepsi, tabii, süreli projeler bunlar ve işte, bir defaya mahsus destekler vesaire... Ya, bu projeler bittikten sonra sonuçlarını analiz ediyor musunuz yani yerleşik hâle geliyor mu bunlar yoksa sadece proje süresince mi aslında bir faydaya dönüşüyor? Bununla da ilgili bilgi verirsiniz... Yani bir sisteme gerçekten dönüşüyor mu? O projeler hedefine ulaşıyor mu?

Teşekkür ederim

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Teşekkürler.

Bu arada, Komisyonumuzda ben ilk defa bu uygulamayı yapıyorum, çok önemli bir şey değil ama Sayın Suiçmez'in basın toplantısı varmış; arada anlaşıp diğer vekilimizden hakkını devralmışlar.

Böyle bir uygulamayı kabul ettiğinize göre...

ALİYE COŞAR (Antalya) - Kabul ettim.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Sayın Suiçmez, buyurun

SİBEL SUIÇMEZ (Trabzon) - Sayın Başkanım, sizleri ve Kıymetli Komisyon üyelerini sevgi ve saygılarımla selamlıyorum. Sayın Bakanım ve ekibine de hoş geldiniz dileklerini iletiyorum. Ayrıca, Bakan seviyesinde burada bulunuyor olmanızın da kıymetli olduğunu düşünüyorum; bu nedenle de size teşekkür ediyorum.

Sayın Ataman o kadar güzel güzellmeler yaptı ki ben yaptığınız çalışmaların o bölümlerine değinmeyeceğim. Tabii, muhalefet milletvekili olarak da bu bizim için...

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Devam edebilirsiniz, kaldığı yerden devam edebilirsiniz, sıkmayın kendinizi yani.

SİBEL SUIÇMEZ (Trabzon) - Kadın mücadelesi olduğu zaman bizim için parti farkı da ortadan kalktığı için, lütfen, biraz sonra söyleyeceklerime de o gözle bakmayın.

Şimdi, öncelikle kitaptaki bir konuyu söylemek istiyorum; Alo 170 hattındaki başvuruların psikologlar tarafından ilk başta dinlenildiğini ve şikâyet başvurusunda bulunmak isteyenlerin başvuru taleplerini de bunların aldığını gördüğüm için söylüyorum; burada bir avukatın da bulunmamasının eksiklik olduğunu düşünüyorum. Acaba bir avukatın da eşlik etmesi daha iyi olur şeklinde bir düşünceniz var mıdır? Çünkü belki bu verilerin tümünü incelediğimizde mobbing alanı -gerçekten bizim hukukumuzda tam anlamıyla yeri yok ama- mesela ilk 2006 yılında Yargıtayın bir iş mahkemesi kararında tanımlanmıştı, daha sonra Yargıtay kararlarıyla gelişen bir hâl. Dolayısıyla bu şikâyetlerin hepsi gerçekten mobbing mi, değil mi; çok hassas bir konu. O yüzden, bu verilerin o gözle de bir değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Yani "Ben mobbing görüyorum." diyen herkes mobbing görmüyor, mobbingin şartları var. Dolayısıyla bu konudaki yaklaşımınızın veya bu düzenlemenin bu şekilde alt başlıklarda irdelenmesini düşünür müsünüz? Ona göre ben 43'üncü sayfada -Başkanımıza da teşekkür ediyorum- bu kadının yüzde 43, yüzde 57 oranında olmasını da TÜİK 2014 verilerine göre kadınların istihdam oranı erkeklerin yarısı kadar olduğu için bunun da baktığımızda, görsel anlamda sağlıklı bir veri bize vermediğini düşünüyorum.

Bir de Sayın Başkanım, siz biraz tereddüt ettiniz ya; zaten baktığımız zaman başvurulardaki nedenlere, istifaya zorlanma gibi bir neden 20,12 olmuş.

Sayın Bakanım, ben cinsel tacizin de yüzde 1 bile olmadığı verisini doğru algılamam -benim alan da yani hak temelli çalışıyoruz biz avukatlar- mümkün değil diye görüyorum. Dolayısıyla bu alt başlıkların da işte, psikoloğun yanında bir avukatın olması durumunda çok daha verimli hâle getirileceğini düşünüyorum; bunu söylemek isterim.

Onun dışında da Sayın Başkanım, siz az önce Bakanımıza sordunuz ama bir yerlerden elde ettiğim bir şey, şirketlerde orta kademedeki yüzde 31 kadın oranı var ama CEO seviyesine geldiğinde yüzde 15'e iniyor.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Çünkü birçok şirketin sahibi kadın da ondandır o.

SİBEL SUIÇMEZ (Trabzon) - Vallahi ağzınızdan bal damlıyor, umarız öyledir.

Dolayısıyla şirket politikalarında aslında kadın ağırlıklı bir politika üretilmesi gerekirken bunun şirketlerin gerçek verilerine de ulaşmadığını görüyoruz.

Sayın Bakanım, şimdi, ayrımcılık hükümleri bizde maalesef, iş sözleşmesi yapıldıktan sonra başlıyor ama biliyoruz ki Avrupa Birliğinde iş sözleşmesinden önceki dönemi içerisine alan bir ayrımcılık yasağı var yani işe alımlardan işe alım ilanlarına

kadar geçen süreçte. Dolayısıyla Avrupa Birliğine uyumlu bir mevzuatımız bu anlamda yok. Bunun düzeltilmesi yönünde herhangi bir çalışmanız var mı?

Yine, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında da bazı önemli değişiklikler oldu ama hâlâ Avrupa Birliği mevzuatıyla uyumsuz kalan noktalar var. Bunun da düzeltilmesi yönünde, giderilmesi yönünde bir çalışmanız var mı?

Yine, İş Kanunu 72'yi kaldırmayı düşünüyor musunuz? Daha önce Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği ve İş Kanunu'nda birtakım değişiklikler yaptınız hatta kaldırdınız o bölümü ama 72'nci maddedeki ayrımcılığın biz Anayasa'da devam ettiğini ve İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde de bunun devam ettiğini düşünüyoruz. Bu konuda herhangi bir çalışma var mı? ILO'nun bu konuyu düzenleyen anlaşması çok eski, Türkiye bu anlaşmadan geri çekilmeyi düşünür mü bu bağlamda? Bu konuda bir çalışmanız var mı?

Bir sürü teşviklerden bahsettiniz Sayın Bakanım, kâğıt üzerinde her şey çok güzel gözüküyor. Bunu bir eleştiri olarak da almayın. Biz kanunlara da bakıyoruz harika ama uygulamada öyle değil yasal mevzuatlar. Şimdi, ben merak ediyorum, çocuk bakım teşviki almış bakıcıların ne kadarı istihdam edilebildi yani ne kadarı sigortalı bir şekilde iş gücüne katılmış oldu? Bu konuda bir veriniz var mı? Yani etki analizlerini bu projelerden sonra yapıyor musunuz, bunların oranı nedir? Bir de projelerin verileceği illeri nasıl saptıyorsunuz? Bu konuda da bilgilendirme alabilirsek çok memnun olacağım.

Ben daha fazla sözü uzatmadan hepinize çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Çok teşekkür ederiz Sayın Suiçmez.

Basın toplantısına gideceğinizi söylediniz. Basın toplantısında komisyonumuzun nasıl güzel çalıştığını, verimli çalıştığını, demokratik söz hakkı olduğunu, sayın bakanlarımızın, konukların nasıl her soruya açıkça yanıt verdiğini, katılımcı milletvekillerimizin nasıl kadın hakları konusunda çalıştığını da söyleyin. Danışmanlarımız basın toplantınızı takip edecekler.

Çok teşekkürler.

MUSTAFA ALKAYIŞ (Adıyaman) - Kamuoyunu bir bilgilendirin Sibel Hanım.

SİBEL SUIÇMEZ (Trabzon) - Başkanım, bir başka bakanınızla ilgili olumsuz konuşacağım için olumsuz tavrı oraya yansıtmayayım ama başka bir basın toplantısında seve seve. Görüyorum, çok önemli hizmet yapıyorsunuz.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Mobbing yapmış olmayalım ama biz görüşümüzü söyledik.

Sayın Ahlatcı, buyurun.

YUSUF AHLATCI (Çorum) - Sayın Başkanım, çok teşekkür ederim.

Sayın Bakanım ve kıymetli bürokratlarımıza da hoş geldiniz diyorum.

Benim bir sorum, bir tavsiyem, bir de davetim olacak Sayın Bakanım. Önce tavsiyemden başlayayım. Hukukçu olduğumuz için bazı şeylere böyle hukuki irdemelere girerek bakıyoruz. 40'ıncı sayfada yer alan bu mobbing çalışma oranlarında önemli bir yer tutan görev yeri değişikliği ve tutanak tutulması hususunun bence detaylandırılması uygun olur hukuken. "Bu Bakanlığımızın görüşü." diyerek bütün görev yeri değişiklikleri ve bütün tutanak tutulma işlerinin aynı kapsamda değerlendirilmemesi gerektiğini düşünüyorum çünkü işin mahiyeti gereği veya muadili olmayan görev yeri değişikliklerinin mobbing olarak değerlendirilmesi... Tabii ki doğrusu da bu şekilde olmaktadır.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Fark bu yani muadili olup olmaması, öyle mi?

YUSUF AHLATCI (Çorum) - Tabii, yoksa aksi takdirde bütün görev değişikliklerinin mobbing olarak değerlendirilmesi gibi değişik bir anlam ifade eden sonuç çıkar.

Sorum şu: Kadın iş arayanlarımızın -16'ncı sayfada- imalat sektöründe istihdam edilmeleri durumunda yapılan bir destek var. Bu imalat sektörünün diğer sektörlerle de teşmil edilebilmesi yönünde bir çalışmamız var mı? Sadece imalat sektörüyle mi sınırlı tutuyoruz kadın çalışanlarımız için?

Davetimi de şöyle arz etmek istiyorum: Bizim memleketimiz Çorum'da müdüründen güvenlikçisine kadar ve tabii ki içerisinde bulunan çalışanlar da dâhil olmak üzere tamamının kadınlarımızın oluşturduğu bir geri dönüşüm fabrikası bitmek üzere. Dediğim gibi, müdüründen güvenliğine varana kadar sadece kadınlarımızın çalıştığı bir fabrika açılışı olacak. Tüm komisyonumuzu ve sizi bu açılışa davet etmek istiyorum. Örnek olması açısından belki Türkiye'de de bu yönde tek bir fabrika olacak diyorum.

Teşekkürlerimi sunuyorum.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Çok teşekkürler. Bunu yazılı olarak da lütfen bildirin.

Sayın Bakanım, Yusuf Ahlatcı Vekilim "bizim Çorum'da" dedi ya, aslında "Dünyanın merkezi Çorum'dur." der o her zaman.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT İŞIKHAN - Öyle söylüyorlar efendim.

YUSUF AHLATCI (Çorum) - Sayın Bakanım çok teşrif etti, biliyor zaten. Biz övünüyoruz, dünyanın merkezi, Google da aynı şeyi söylüyor. İnanmayana "Ölçsün." diyoruz Sayın Bakanım. "Ölçebilirsiniz." diyoruz.

ASUMAN ERDOĞAN (Ankara) - Başkanım, bu fabrika açıldıktan sonra bence öyle olacak.

ELİF ESEN (İstanbul) - Açılışı ne zaman?

YUSUF AHLATCI (Çorum) - Bir ay sonra.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Sayın Esen, buyurun.

ELİF ESEN (İstanbul) - Teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

Değerli Bakanım, Bakan Yardımcılarım ve ilgili müdürlerimiz hoş geldiniz.

Gerçekten ben de sizin bu katılımınızı çok önemli buluyorum. Daha önce de kıymetli ekip arkadaşlarınızdan, müdürlerimizden, Bakan Yardımcılarımızdan dinlediklerimiz oldu ama bugün sizin burada olmanız konuya verdiğiniz değer anlamında önemli.

DEVA Partisi İstanbul Milletvekili Elif Esen ben.

Çok önemli bir bakanlık olduğunu düşünüyorum hem ülkemiz hem de ülkemizdeki kadın ve özellikle Aile Yılı'nda aile açısından sizin Bakanlığınızın çok kritik önemi var. "Neden?" diye soracak olursanız çünkü gelirlerin bu kadar daraldığı bir

dönemde kadın çalışmak istemese de "Ben oturup evde çocuklarıma bakmak istiyorum." dese de bu dönemde eğer eve sadece eşinden bir asgari ücret giriyorsa kadın da çalışmak zorunda, çocuk da çalışmak zorunda ve son yıllarda emekli, yaşı ilerlemiş teyzelerimiz, amcalarımızın da çalışmak zorunda olduklarını görüyoruz.

Şimdi, tabii, sizin bahsettiğiniz projeler çok çok kıymetli. Siz ve kıymetli ekibinizin de bu konuya yaklaşımı, verdiği önem, projeler çok ümitvar, elbette bizde umut oluşturuyor bunlar ama bunların, bu projelerin tabii, sürdürülebilir kılınması... Gördüm, sürdürülebilir kılınmış olan var ve hani "Devamını da öngörüyoruz." dediniz; bu da önemli. Etki analizleri çok önemli, ben şimdi daha çok girizgâhı uzatmayacağım ama önemini bir ifade etmek istedim, ardından sorularıma geçmek istiyorum. Hem sizin yapmış olduğunuz sunumdan sorularım var benim hem de aslında size vermiş olduğumuz soru önergelerimiz var; biz biraz böyle ofisçe de çalışan bir ekibiz. Soru önergelerimizden bazılarının cevaplarını aldık ama bazılarının cevaplanamayacağı bilgisi geldi bize. Konu başlıklarıyla çok kısaca ifade edeceğim.

İşte Anne Projesi'yle ilgili bir soru önergemiz vardı, süresi geçmiş ama cevaplanmış, cevaplandığı için teşekkür ediyoruz, mevcut durumda ilgili bir bilgilendirme yapıldı. Yine, ikinci bir soru önergemiz ülkemizdeki çocuk işçilere dair veriler, yine bu da süresi geçtikten sonra cevaplandı, bazı resmî istatistikler paylaşıldı ancak alınan önlemleri sormuştuk biz, bununla ilgili bir somut yol haritası, bize geri dönüş de cevap da verilmedi.

Çocuk işçi sayısı ve çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik çalışmalar... Bu da yine cevaplanan, süresi geçtikten sonra cevaplanan bir soru önergesi, yürütülen projelerden bahsedildi ancak sonuç odaklı verileri yine merak etmiştik, ulaşamadık.

Bunların dışında, şöyle, 6 soru önergesi vermiştik biz size. Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, cevaplanmadığı Gelen Kâğıtlarla ilan edildi bu soru önergemizin ama keşke cevaplanabilseydi, gerçekten çok çok önemli bir konu, sizin de az önce arz ettiğiniz bir konu.

Görme engelli bireylere yapılan beyaz baston ödemesinin artırımıyla ilgili bir talebimiz oldu, bunun da cevaplanmadığı Gelen Kâğıtlarda ilan edildi ve son olarak Bolu Kartalkaya'daki otel yangınıyla ilgili 21 Ocak 2025'te verdik, cevaplanmadığı Gelen Kâğıtlarda ilan edildi.

Şimdi, Değerli Bakanım, vermiş olduğunuz istihdam oranları, sayıları oldukça kıymetli fakat bu istihdam ve iş gücüne katılımdaki tanım biraz sıkıntılı, o tanım aslında bir muğlaklık oluşturuyor. Nedir bu tanım? Dar ve geniş tanımlı işsizlik. Yani bizim bu baktığımız veriler, sayılar dar tanımlı işsizliği ifade ediyor ama geniş tanımlı işsizliğe geldiğinizde... Belki hani bunu ifade etmekte fayda var, dar tanımlı işsizlik, referans dönemi içinde istihdam hâlinde olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde de iş yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki kişiler. Şimdi oldukça daraltılmış bir kavram ve sizden almış olduğumuz sayı ve veriler bu ama geniş tanımlı işsizliğe baktığımızda ki kadınlar erkeklerden çok daha fazla oranda buna giriyor. Geniş tanımlı işsizlik, dar tanımlı işsizliğe iş bulma ümidini kaybeden, iş aramayan ancak çalışmaya hazır olan, mevsimlik çalışan ve zamana bağlı eksik çalışanların eklenmesiyle bulunan işsizlik türü. Buna bakıldığında sayı oldukça fazla ama dediğim gibi, bir yandan da kadınların ailenin temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek derecede aileye katkı sağlayabilmesi için de çalışmaya ihtiyacı var.

Yine, biz DEVA Partisinde hazırlamış olduğumuz eylem planında şöyle bir öneride bulunmuştuk: Mahalle bazlı kreş sisteminin çok önemli olduğu, organize sanayi bölgelerinde kreş sisteminin yine çok destekleyici olduğu ama bunun sadece kadınla kısıtlanmaması, ebeveyn olarak yorumlanması gerektiğini ifade etmiştik çünkü işe giden kadın ve erkek yeri geldiğinde babanın da işe bırakabileceği bir formülün uygulanmasının önemli olduğunu düşünüyorum.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Babaların da hatırlanması önemli.

ELİF ESEN (İstanbul) - Ben İstanbul'da sivil toplum çalışmalarından sonra...

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Babaların da hatırlanmış olması memnuniyet verici.

ELİF ESEN (İstanbul) - Babalar çok önemli Başkanım.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Kesinlikle.

ELİF ESEN (İstanbul) - Çünkü kadını sadece kadın diye ifade ettiğinizde ailenin içinde olduğu gibi yükü kadına yüklenmiş oluyorsunuz. Bir bebek doğduğu anda anne kadar babanın da o sorumluluğu hissedebilmesi için de biz bir kanun teklifi verdik. Babalık izni ülkemizde beş gün, bunun on beş güne çıkarılmasıyla ilgili Meclisimize vermiş olduğumuz bir kanun teklifimiz de şu an benim verilerim arasında da var çünkü yurt dışı örneklerinde bu babalık izni oldukça fazla. Bunu neden önemsiyoruz? Babanın bebekle aidiyet kurabilmesi, o bağı kurabilmesi son derece önemli.

Şimdi, sunumunuzda, bu işsizlik ödeneğine geleceğim bir de. İşsizlik ödeneğinde de -bu son günlerde epey bir tartışıldı- işsizlik ödeneğinden yararlanma şartlarının ağır olması ve işsizlik sigortası kaynaklarının amacı dışında kullanılmasını da biz eleştirdik, işverene aktarılmasını çünkü şu sebeple eleştirdik: İşsizlerden -yüzde 11; küsuratı var ama yüzde 11 diyelim biz buna- işsiz vatandaşlarımızdan ancak yüzde 11'i işsizlik ödeneğinden destek alabilmiş. Bu da işsiz kalan bir kişinin ki yani epeyce fazla malumunuz, güvencesiz kalmasına sebep oluyor. Bir, bunu sormak istiyorum size, ya, bu işsizlik ödeneğiyle ilgili bir düzenleme yapmayı düşünüyor musunuz?

İki, az önceki sorularıma yine dayanarak İstanbul'da "Sivil toplumdaki geldim." dedim ama o sırada bir laf karıştı. Sosyal Güvenlik Kurumunun iyi bir örneği vardı o zaman ve ben bunu hâlâ daha örnek olarak veriyorum. O zaman Murat Bey'di İl Müdürünüz, İl Müdürünün uygulaması kurum içinde bir kreş sistemi, bakım sistemi kamu iktisadi teşebbüsü mantığında kâr zarar dengesi korunarak ebeveynlerin bırakabileceği çok iyi bir modeldi. Bu, kamu başta olmak üzere -örnek teşkil eder çünkü kamu- özel şirketlere de teşvik yoluyla önerilebilir, sübvansede edebilirsiniz yani böyle bir modeli geliştirdikten sonra "Bakın, bizim pilot uygulamalarımız var, siz de özel sektörde bunu uygularsanız, biz sizi şu vergi teşvikiyle ya da prim desteğiyle destekleyebiliriz." diye iyi bir model olabilir diye ben önerimi sunmuş olayım burada, soru değil, öneri olmuş olsun.

Tarım işçisi kadın oranı çok çok yüksek yani 5 kadından 1'i tarım işçisi ama bir yandan da tarım ülkemizde ne yazık ki işe doğru sönüyor. Umarım alınacak tedbirlerle yeniden düzeler. Ya, biz tarım işçisi kadınların oranının çok olmasına üzüldükten şimdi o kadınların işsiz kalmasına üzüldüyoruz, böyle bir geriye gidiş var.

"Emzirme ödeneği" dediniz ama tutardan bahsetmediniz. Çok az Sayın Bakanım yani 860 liralık bir emzirme ödeneği gerçekten hani o bebeğin sağlıklı beslenebilmesi açısından yeterli bir tutar değil. Yeni açıklanan Aile Yılı nedeniyle açıklanan doğum desteklerini de aileyi desteklemek açısından önemli bulsam da bardağın bir de boş kısmı var. Çocuğun sadece doğduğu zaman desteklenmesi değil, onun eğitimi, sağlığı, sosyal imkânlara erişimi, spor faaliyetlerine erişimi, hepsi çok önemli. Bunun için de daha bütüncül, daha multidisipliner bir yaklaşıma ihtiyaç var diye düşünüyorum. Bu konuyla ilgili çalışmalarınız var mı?

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Ama galiba Sayın Esen, bu son söylediğinizde Komisyonumuzun çalışma alanıyla ilgili bir ayrımcılık yok yani bunlar sizin dilekleriniz. Bizde kadına yönelik bir şiddet ya da bir ayrımcılık yok bu noktalarda. Var mı?

ELİF ESEN (İstanbul) - Şimdi, "kadının ekonomik şiddeti" denilen, sadece fiziksel ya da psikolojik şiddetten bahsetmiyoruz Sayın Başkan. Kadın eğer çalışmıyorsa kadınla beraber o yoksulluk ve yoksunluğu ailenin içinde çocuklar da yaşıyor, bu da bir şiddet. E, babaya da şiddet yani baba sadece bir asgari ücretle bugün temel ihtiyaçları bile karşılayamayacak bir ücret getiriyorsa eve yani biz o zaman aileden nasıl bahsedebiliriz?

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Bende yanıtı var ama Sayın Bakana bırakacağım ben yanıtı.

ELİF ESEN (İstanbul) - 22 bin liralık bir asgari ücret var ama baktığınızda bu aylık sınırının altında kalan bir ücret bugün. O yüzden dedim, kadın da çalışmak zorunda çünkü yoksulluk sınırı da 70 bin lirayı geçmiş durumda ancak bir ailede 4 kişi çalışabilirse bugün yoksulluk sınırının üstünde kalıyor, dolayısıyla bu da bir şiddet yani kadın şiddet görmüş oluyor. Benim sorularım temenni niteliğinde de olsa ben Bakanlığınızın bu konuyla ilgili daha orta-uzun vadede -kısa vadeli tedbirleri burada sizden dinledik ama- yapmayı planladığı projeleri, çalışmalarını merak ediyorum.

Aslında çok fazla sorum var ama daha fazla uzatmak istemiyorum.

Bir de mobbinge geleyim. Bu işyerlerindeki psikolojik taciz, vesaire... ALO 170 önemli bir uygulama; psikologlarla cevap verdiğinizden bahsettiniz. Burada uygulamış olduğunuz bir memnuniyet anketiniz var mı? Yani sizi arayanlar memnun kalıyor mu bu uygulamadan, ona bir baktınız mı? Memnun kalanlar yüzde kaçtır? Yıllara göre bir artış var mı bu aramalarda, bir de onu merak ediyorum.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Çok teşekkürler.

ELİF ESEN (İstanbul) - Sağ olun.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Sayın Esen söze başlarken "Üye olarak soru sormak ile üye olmadan soru sormak arasında fark var mı?" diyecektim, gördük, üye olunca 5 kat daha uzun soruyor.

ELİF ESEN (İstanbul) - Daha var Başkanım yani çekindiğim için yarıda kestim.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Sağ olsun Sayın Esen, Komisyon üyemiz değilken de bize katkıda bulunuyordu, Komisyona, şimdi yasal üye oldu, ilk günündeki performansını kutluyoruz.

Sayın Alkayış, buyurun.

MUSTAFA ALKAYIŞ (Adıyaman) - Sayın Bakanım, size ve heyetinize hoş geldiniz diyorum ben de, sunum için de çok teşekkür ediyorum.

Tabii, bu konuda Bakanlarımızı, ilgili kurumlarımızı, kuruluşlarımızı dinliyoruz; sizinki de çok kıymetli, çalışma hayatını temsil ediyorsunuz, orayı yönetmeye çalışıyorsunuz.

Şimdi, özellikle bizim gibi hukukçu kimliği olan vekillerimiz ısrarla bu mobbinge ilgili kısmı gündeme getiriyor, Başkanım da getirdi. Sayın Başkanım, uygulamada bu kıymetli, şöyle: Biz avukat olarak dosyalara girdiğimiz zaman da -hem işveren hem işçi tarafından- gerçekten, tam olarak neresi mobbing, nereye kadar mobbing, nereye kadar değil, bu konuda Bakanlığınızın önceliğinde bir objektif kriterin... Bu noktada, gerçekten, en azından mahkemelerin önünü açacak -vatandaşların hakkı da zayı olmasın ama kimse haksızlığa da uğramasın- bir desteğe ihtiyaç var Sayın Bakanım. Bu, geçen dönem avukatlığımız için yargılamada böyleydi; şu anda da işte, milletvekili olduğumuz için sahada vatandaşlarımız, tabii, bize başvuruyorlar, arıyorlar, soruyorlar. Az önce Yusuf Bey de söyledi; hakikaten, bu noktanın biraz daha sarıh hâle gelmesi gerekiyor. Böyle bir çalışma var mı, önce onu sorayım.

İkincisi: Tabii, biz deprem bölgesiyiz Adıyaman olarak. Size ben de teşekkür ediyorum yani özellikle TYP kapsamında elimizden tuttunuz, o akut dönemde gerçekten inanılmaz destek verdiniz. Tabii, getirdiğiniz kriterler de Sayın Bakanım, aslında daha çok kadınları hedeflediği için bu TYP kapsamında da bundan en fazla istifade eden hemşehrilerimiz kadın vatandaşlarımız oldu; teşekkür ederiz. Buna ilişkin, TYP sürecine ilişkin çalışmalarımız devam edecek mi, bunu özellikle bilmek isteriz.

Bir de İŞKUR Genel Müdürümüz burada. Şimdi, Sayın Bakanım, biz, tabii, sahaya her zaman gidiyoruz, geliyoruz; ziyaretçilerimiz var. Bir tarafta iş isteyen, iş bekleyen -haklı olarak- vatandaşlarımız var ancak işverenlerimize gidiyoruz, sanayi sitelerimize gidiyoruz, orada da bizi işçi bulamadıklarını söylüyor. Yani, ben mesela bir işverenin beyanıyla söyleyeyim "Ne kadar kişi varsa lütfen bize gönderin." diyor. Bu süreci yönetmek aslında... Yani, iş arayan ile işçi arayan arasında bir kopukluk mu var, bir organizasyonsuzluk mu var veyahut da bunun bilincinde miyiz? Buradaki problem nedir? Bunu istiyoruz.

Sayın Bakanım, tabii, siz Çalışma Bakanımızsınız. Evet, sorunlar var, beklentiler yüksek; özellikle Komisyonumuzun hedeflediği, bu kadına her türlü şiddetle ilgili ama tezgâhın da hayatta kalması lazım. Yani Mehmet Akif'in bir şiirinde var, diyor ki: "Kim kazanmasa üç kuruş ekmek parası, dostunun yüz karası, düşmanının maskarası." Biz ısrarla bu tezgâhı da ayakta tutmak zorundayız ve bu vesileyle sizi burada dinlemekten gerçekten büyük haz elde ettik.

Kadın-erkek çalışanı noktasında Bakanlık olarak bazı arkadaşlarımız, özellikle yönetici babında "Şu kadar çalışan; bu kadar erkek, bu kadar kadın..." diye, ben öyle almıyorum ama totalde kadın istihdamını daha da arttıracak, kadınlara has, önümüzdeki süreçte ekstra -gerçi sunumda da var ama- böyle bir çalışmamız var mı, duymak isteriz.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Çok teşekkürler Sayın Alkayış.

Başkan Vekilimiz Sayın Erdoğan, buyurun.

ASUMAN ERDOĞAN (Ankara) - Sayın Bakanım ben de teşekkür ederim katkılarınız için, buraya kadar geldiniz için, ikramınız için de teşekkür ediyorum.

Ben şeyi sormak istiyorum: Bir kere bu ALO 170 hattını ben çok önemsiyorum. Bizzat sahada kadınların ya da çalışanların ağzından duyduğum çok önemli gerçekler var; gerçekten onlara, çalışanlara güç veriyor. Kendileri yaşadıkları sıkıntıları mesela sigortayla olsun, çalışma şartlarıyla ilgili birçok şeyi ihbar ettiklerini söylediler ve ihbar etme imkânının olmasının onlara çok büyük güç verdiğini duydum.

Burada şeyi sormak istiyorum; mobbinge ilgili nasıl bir süreç işliyor? Yani biri aradı, söyledi: "Ben böyle iş yerinde mobbing yaşıyorum." Sonra ne oluyor, süreç nasıl ilerliyor? İlk sorum bu.

İkinci sorum part-time çalışmayla ilgili. Bu çok kıymetli bence özellikle anneler için. Bununla ilgili tam olarak istediğimiz seviyede bir sonuç elde edemedik bence. Devlette tabii bilmiyorum biraz daha iyi belki ama devlet kurumlarında, kamuda ama özel sektörde henüz öyle bir imkân maalesef kadınlara verilmiyor. Verilmesi lazım çünkü gerçekten iş hayatından kopmak istemeyen ama çocuklarını da belli bir yaşa kadar yetiştirmek isteyen anneler için bu çok kıymetli.

Bir diğeri de bu "ev genci" denilen bir popülasyon çıktı 4 milyona yakın, 4 milyondan hatta fazla. 15-29 yaş aralığında, evde oturan, çalışmayan ve eğitimine devam etmeyen ama eğitimliler de var içinde, biz de bizzat biliyoruz gelen vatandaşlarımızdan. Mesela çocuğu için geliyor -erkek çocuğu, kız çocuğu- bunların büyük bir kısmı kadın yani kız çocuklarından oluşuyor, kızlardan oluşuyor. Bunlarla ilgili acaba bir çalışma yapmanız gündeminizde midir? Çok kıymetli olur bence, bu çocuklarımız bizim değerimiz. Bir şekilde iş hayatına girmeleri gerekiyor, bir şekilde katkı sağlamaları gerekiyor.

Çok teşekkür ederim.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Sayın Coşar, buyurun.

ALİYE COŞAR (Antalya) - Sayın Bakan, sunumunuz için ben de teşekkür ediyorum, hoş geldiniz

Sunumuzun bizdeki olan kitapçığında, 11'inci sayfasında Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi var. Burada "Uygulama illerinde yaşayan" demişsiniz, uygulama illerini kendiniz seçmişsiniz. Bu uygulama illerini neye göre belirlediniz, bu projeye ilgili onu merak ettim.

Bir de İş Gücü Uyum Programı var ve İş Gücü Uyum Programına başvurucuların yüzde 90 oranında kadın olduğundan bahsettiniz. Burada, İş Gücü Uyum Programlarında genelde ücretlendirme asgari ücretin altında oluyor, haftanın belirli günleri çalışılıyor ve asgari ücretin altında ve birçok güvenceden de yoksun bir şekilde çalışma ücretlendiriliyor. Bunu, normal asgari ücretin altında çalışma şeklini biz bir kadının emek sömürsü olarak görürüz çünkü kadın istihdamında kadınlar buna bile, daha doğrusu kadın işsizliğinin olduğu bir yerde bunlara bile başvurmak zorunda kalıyor, asgari ücretin altında çalışmaya başvurmak zorunda kalıyor. Bu projenin asgari ücretle denkleştirilmesini düşünür müsünüz? Çünkü zaten bu bir emek sömürsü bana göre.

ŞÖNİM ve kadın konuk evlerinden bahsettiniz. Burada ben kaçırmış olabilirim; şiddet mağduru kadınların eğitimi var ama istihdamında geri dönüşüm nedir yani şiddet mağduru kadınların istihdam oranı, oradaki eğitim alan kadınların? Bir de maalesef çocuk bakım yükümlülüğü nedeniyle birçok kadın çalışma hayatından uzak kalıyor bu nedenle kreş zorunlu, hayatımızda kreş zorunlu. Kamu kurumlarına kreş, yapılan binaların yanına kreş yapma zorunluluğu da bana göre olmalı çünkü gerçekten şu andaki mevcut kreşler de asgari ücretin katbekat üstünde ve ailede çalışma hayatından ilk feragat eden kadınlar oluyor ve bu kreş sayılarını da artırmayı düşünüyor musunuz kamu kurumlarında?

Benim şimdilik soracaklarım bu kadar.

Teşekkürler.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT İŞIKHAN - Ben teşekkür ederim.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Çok teşekkürler.

Sayın Özbudun Hocam, buyurunuz.

SERAP YAZICI ÖZBUDUN (Antalya) - Teşekkür ederim Sayın Başkanım.

Öncelikle, Sayın Bakanım verdiğiniz bilgiler için teşekkür etmek istiyorum. Ben, evvelce diğer bakanlarımızın ziyaretlerinde de diğer kurumların açıklamalarında da işaret ettiğim bir hususa değinmek istiyorum. Aslında, yapmış olduğunuz sunuştan Bakanlığınızın önemli çalışmaları olduğunu öğrendik ama sanıyorum bu çalışmalardan kamuoyunu daha iyi bilgilendirmek gerekiyor. Kamuoyu kendisi için menfaat sağlayacak birtakım projeleri belki de bilmiyor, bilmediği için yakınıyor. O nedenle, kayıtlara geçmesi bakımından bir öneride bulunmak istiyorum. Biz, Kadına Karşı Her Türlü Şiddet ve Ayrımcılığı Önleme Komisyonu olarak kurulduğumuz için, acaba özel bir TV kanalı kurularak sadece kadınla ilgili bu tür hukuki sorunlar ve çözümlerin kısa kısa, her kültür seviyesindeki kadının anlayacağı ve çözüme ulaşacağı şekilde yayınlanması sağlanabilir mi? Bunu sanıyorum TRT yapabilir, bu üretilen politikaların topluma ulaşmasında bir çare olabilir.

Bir sorum olacak, mobbing içinde bulunduğumuz çağın çok önemli sorunlarından biri ve pek çok sorunda olduğu gibi kamuoyunda bunun hukuk yoluyla önenebileceği yönünde bir algı var. Bizim toplumumuzda bazı sorunların çözümünde çok hızlı yöntemlerin uygulanması bekleniyor, bu yüzden de hukuka aslında gerçek hayatta sahip olduğunun ötesinde bir anlam izafe ediliyor. Ben -kişisel kanım bir hukukçu olarak- mobbingi hukuki formüllerle çözmenin kolay olmadığını düşünüyorum çünkü mobbinge uğrayan kişinin bunu ispat etmesi kolay değil, kişisel bir algı durumu var işin içinde. Mobbing uyguladığı iddia olunanların da psikolojik bozukluk gibi iddialarla kendilerini savunmaları mümkün, uygulamada bunlara tanık olduğum için söylüyorum ama gene de özel sektörde bunu önleyecek şöyle bir tedbir olabilir mi? Biliyorsunuz, özel sektör çalışanlarının emekliliği hak etme safhasında kıdem tazminatı alma hakları var ve bir iş yerinde emeklilik noktasına yaklaşan işçilerin -özel olarak mobbinge maruz kalıp- bu haktan mahrumiyetlerinin teşvik edilmesi yani onlar istifa ettirilerek bu haktan mahrum kılınması sonucunun yaratılması da bir vaka olarak karşımıza çıkabilir. Bu nedenle, acaba özel sektör çalışanlarına da kamu kurumlarında çalışanlar gibi bir emeklilik sistemi uygulanamaz mı? Biraz daha somutlaştırayım. Mesela, kamuda çalışan bir vatandaş, bir bakanlıktan başka bir bakanlığa geçtiğinde o emeklilik hakkını ve "emekli ikramiyesi" dediğimiz alacak hakkını kaybetmiyor. Öyle bir sistem kurulabilir ki -bu sadece bir öneri, tabii, üzerinde çalışılması gerekir- BES gibi bir sistemle -madem bu işçi için ödenen

birtakım ödeneklerden oluşuyor- kişi iş yerini değiştirirse de kıdem tazminatı hakkı ortadan kalkmamış olabilir, böylece, belki bir nebze mobbing önlenmiş olabilir. Ne düşünürsünüz?

Son bir sorum, şimdi, bizim ülkemizde şöyle yerleşik bir algı var Türkiye'de her işin Batı'dan daha kötüye gittiği yönünde ama bir iki örnek vererek ben arkadaşlarımla içini rahatlatmak istiyorum. Mesela, pozitif ayrımcılık kuralı kadınlar lehine ilk olarak 2000 yılında Fransa'da Nice Anlaşması'yla kabul edilmiştir. Hâlbuki bizim hukukumuzda -ben gayet iyi hatırlıyorum çocukluk yıllarımdan itibaren- mesela, eşinden ayrılmış kadına babasının hak ettiği emekli maaşı verilmektedir veya babası ölmüş ama kendisi çalışmayan kız çocuğuna ömür boyu babasının emekli maaşı verilmektedir. Yani, söylemek istediğim, Türkiye'de pozitif ayrımcılık kuralı belki 2004 ve 2010 Anayasa değişikliğiyle mevzuatımıza girdi, anayasal bir hak oldu ama bunun öncesi de var, bunu ifade etmek istedim. Aynı hususun eşit işe eşit ücret ilkesi yönünden de geçerli olduğunu düşünüyorum. Elinizde bir veri varsa acaba öğrenebilir miyiz? Yanlış bilmiyorsam, Avrupa Birliğinde bu Maastricht Anlaşması'yla 1990'lı yıllarda kabul edildi. Oysa Türkiye'de eşit işe eşit ücret ilkesi iş hukuku mevzuatında çok daha önceki tarihlere rastlıyor diye biliyorum. Eğer bilgim yanlışsa düzeltilmesini rica ediyorum ve çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Çok teşekkürler.

Kıymetli vekillerimiz, bürokratlarımızın da soruları yanıtlaması için bir on beş dakikalık ara veriyoruz.

Kapanma Saati: 17.06

İKİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 17.27

BAŞKAN: Mustafa Hulki CEVİZOĞLU (İstanbul)

BAŞKAN VEKİLİ: Asuman ERDOĞAN (Ankara)

SÖZCÜ: Müşerref Pervin Tuba DURGUT (İstanbul)

KÂTİP: Zuhâl KARAKOÇ DORA (Kahramanmaraş)

----- 0 -----

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Kısa bir sürenin ardından toplantıyı tekrar açıyorum.

Sayın Bakanımız Profesör Doktor Vedat Işıkhân'ın soruları yanıtlaması için tekrar buradayız.

Süreyi siz ayarlayın, istediğiniz kadar süreniz var; kısa ya da uzun yanıt size kalmış Sayın Bakanım.

Buyurun.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT IŞIKHAN - Teşekkür ederim.

Kıymetli Başkanım, Kıymetli Komisyon üyeleri; Komisyon Başkanımızın "Özellikle hangi hareket ya da davranış mobbingtir, bunun ayrımı nasıl yapılır?" şeklinde sorduğu soruyla başlayalım. Şimdi, bizim ALO 170 ve diğer kaynaklardan elde ettiğimiz veriler aslında şikâyet bazlı. Bu şikâyetleri de "Kesin olarak mobbingtir." diye tanımlamamız oldukça güç, mümkün değil. Bir davranışın da mobbing olarak değerlendirilebilmesi için çeşitli kriterler söz konusu.

Yargıya yansıyan somut olaylarda da şu kriterlere bakılmakta: Öncelikle, kötü ve zararlı davranışın devamlı olması, sistematik olması mobbingi diğer davranışlardan ayıran en önemli faktör; en az altı ay sürmesi; fiziksel, sözlü ve/veya psikolojik taciz içermesi gerekmektedir. Mobbing, sadece üstlerin asta yaptığı bir uygulama, davranış değil; asttan asta, asttan üste, eşitler arasında da mobbing davranışlarıyla -literatürü taradığımızda- karşı karşıya kalabiliyoruz, görebiliyoruz bu tür tanımlamaları.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Ona da galiba "negatif mobbing" diyoruz, astın üste yaptığına.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT IŞIKHAN - Evet yani bir de aktif mobbing var, pasif mobbing var ve bunların ayrımını yapmak için aslında çok ince bir çalışmaya ihtiyaç duyuluyor; biz bu şekilde yanıtımızı verebiliriz.

Sayın Vekilimiz Asuman Erdoğan'ın özellikle "Mobbing ile ilgili teftiş kurulu nasıl işliyor?" şeklinde bir sorusu oldu.

Tabii, ben gelen tüm sorulara, sayın vekillerimizin yapmış olduğu değerlendirmelere, önerilere huzurlarınızda teşekkür etmek istiyorum. Bunları bizi güçlendiren, politikalarımızın daha sağlıklı ve sürdürülebilir hâle gelmesinde önemli girdiler olarak değerlendiriyorum. Ben bunu da unutmadan söylemek isterim.

Şimdi, Teftiş Kurulu Başkanlığında gerek programlı teftişlerde gerekse ALO 170, CİMER üzerinden gelen şikâyet ve taleplerde kadın çalışanlara psikolojik taciz, cinsiyet ayrımcılığı hususunda öncelikli olarak bu konuları değerlendirip ondan sonra teftiş yapıyoruz. Gerek mobbing gerekse çalışanlar arasında cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı tespit edilirse İş Kanunu'muzun 5'inci maddesine göre idari para cezası uyguluyoruz. Buna göre işçilere eşit davranma ilkesine aykırılık gerekçesiyle bu durumdaki her bir işçi için 2.017 lira ceza uyguluyoruz, Rehberlik Teftiş Kurulumuzun uygulaması. 1/1/2024'ten bugüne kadar da Bakanlığımıza intikal eden başvuruların değerlendirilmesi sonucu yaklaşık 1,4 milyon lira idari para cezası uygulanmıştı. Sayın Vekilimizin sorusuna bu şekilde yanıt verebiliriz.

Sayın Vekilimiz Zuhâl Karakoç Dora Hanımefendi'nin sorusu... Özellikle kendi Bakanlığımızda, kurumda çalışan kadın-erkek personel sayısı hakkında bir bilgi arz etmemiz gerekiyor: Bakanlığımız merkez ve yurt dışı teşkilatında görevli 3.050 personelin 1.092'si kadın, 1.958'i erkektir; yönetici olarak görev yapan kadın personel sayısı 11'dir. Sosyal Güvenlik Kurumunda görevli 32.774 personelin 13.754'ü kadın, 19.020'si erkektir, yönetici olarak görev yapan kadın personel sayısı 369'dur. İŞKUR'da görevli 9.580 personelin 4.792'si kadın -oldukça yakın- 4.788'i erkektir; yönetici olarak görev yapan kadın personel sayısı 130'dur, 6 kadın çalışanımız da İŞKUR il müdürü olarak görev yapmaktadır. Mesleki Yeterlilik Kurumunda görevli 118 personelin 55'i kadın, 63'ü erkektir; yönetici olarak görev yapan kadın personelimizin sayısı 4'tür. ÇASGEM'de görevli 197 personelin 41'i kadın, 56'sı erkektir; yönetici olarak görev yapan kadın personel sayımız da 8'dir.

Sayın Vekilimiz Selcan Taşcı'nın süt izniyle ilgili bir sorusu oldu, müsaadenizle onu yanıtlamak isterim. Memurlara 1 yaşından küçük çocuğu emzirmesi için ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda bir buçuk saatlik bir süre verilmektedir. Kadın işçilere günlük bir buçuk saat süt izni verilmektedir. Tabii, bu konu en son kurulan Nüfus Politikaları Kurulunda da ayrıntılı bir şekilde çalışılmaktadır.

Sayın Elif Esen Vekilimizin mevsimlik tarım işçileri konusunda sigortalılık düzenlemesiyle ilgili sorusu oldu. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve GSS Kanunu'nun ek 5'inci maddesinde yapılan düzenlemeyle tarımda süresiz işlerde çalışanların talepleri doğrultusunda isteğe bağlı sigortalı olma imkânı tanınmış durumdadır. Bu kapsamda çalışanlar 4/1 (a) maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadır.

Elif Hanım'ın "Özellikle geniş kapsamlı işsizlik oranı çok yüksek seviyelerde iken TÜİK'in açıkladığı işsizlik oranı daha düşük seviyededir." gibi bir diğer sorusu da oldu, nedeni soruldu bize. İşsiz sayısını yüksek göstermek için "geniş tanımlı işsiz" ifadesi kullanılmakta olup resmî istatistik kurumumuz olan TÜİK'in böyle bir tanımı bulunmamaktadır. İşsizliği düşürmedeki gayretimizin verilere olumlu yansımaları da zati alının gündemindedir. TÜİK'in en son açıklamış olduğu aralık iş gücü istatistiklerine göre işsizlik oranımız yüzde 8,5 seviyesinde gerçekleşmiştir. İşsizlik oranı son yirmi aydır tek hanelerde, işsiz sayımız kasım ayında geçen aya göre 84 bin kişi azalarak 3 milyon 72 bin kişiye gerilemiştir. İş gücü sayımız ise 35,8 milyon kişiye yükselmiştir. Zamana bağlı eksik istihdam, potansiyel iş gücü ve işsizlerden oluşan atıl iş gücü oranı ise 2024 yılı Kasım ayında yüzde 28,2 olmuştur. İşsizlik oranı ve atıl iş gücü oranı hesaplamalarında farklı yöntemler kullanıldığında da bu 2 veri birbirini tamamlayıcı niteliktedir, bu sonuçlar da Eurostat'la uyumlu bir şekilde kullanılmaktadır. Ayrıca, biz bu atıl iş gücünü potansiyel olarak görüyoruz ve bu grubun iş gücüne katılımı için de gerekli olan aktif istihdam politikalarımızı hayata geçiriyoruz.

Elif Hanım'ın İşsizlik Sigortası Fonu'yla ilgili bir sorusu oldu. Fonun amacı sadece prim ödeyenlere işsiz kaldıklarında ödeme yapmak değil, aynı zamanda istihdamı artırıcı ve koruyucu tedbirler almak, iş gücünün niteliğini artırmak ve iş gücü

piyasası araştırmalarını yapmaktır. 1999 yılında kurulan fonda ilk ödemeler 2002 yılında yapılmaya başlanmış, hükümetlerimiz döneminde de fon kaynakları kurulma amacına uygun olarak istihdamın korunması ve artırılması için yoğun bir şekilde kullanılmıştır. Bu doğrultuda fondan yapılan harcamaların yüzde 60,7'si doğrudan iş gücüne, işsizlere yönelik harcamalardır, yüzde 35,69'u ise istihdamı korumaya ve artırmaya yönelik olarak ilave istihdam sağlayan destek teşvik ödemeleri kapsamındadır, yüzde 3,61'i de fon yönetiminin vatandaşlara yönelik sunulan hizmetleri daha etkin gerçekleştirebilmek amacıyla yaptığı harcamalardan oluşmaktadır.

Sayın vekillerimiz Esen, Suiçmez ve Coşar'ın "EDU-CARE"le ilgili, özellikle kayıtlı çocuk bakıcılarının desteklenmesiyle kadınlarımızın istihdamda yer almalarına yönelik "EDU-CARE"le ilgili bu iller nasıl seçiliyor?" şeklinde bir sorusu oldu. Şuna dikkat ediyoruz: Kadın istihdamının en yüksek olduğu iller seçilmiştir. İl seçiminde de ayrıca SGK bünyesinde daha önce uygulanan benzer bir proje olan NANNY'den elde edilen sonuçlardan da yararlanılmıştır. Böylece, önceki deneyimlerimiz ve etkili analizlerden yararlanarak bu illeri belirlemiş durumdayız.

"Etki analizi yapılıyor mu, yapılmıyor mu?" diye sorular geldi. Tabii ki her projemizin sonucunda etki analizlerini gerçekleştiriyoruz. Bu etki analizlerinin sonrasında da gerçekleştirmeyi planladığımız politikalarımızda yer alan diğer projelerimizi daha sağlıklı bir şekilde kurgulayabiliyoruz, ulusal politikalara da yansıtma fırsatımız oluyor. EDU-CARE Projesi'nin 2 kere etki analizini gerçekleştirdik. Bakın, bu projeye, kayıtlı olarak istihdamda dâhil olan bakıcıların yüzde 78'i ilk kez sigortalı olarak çalışmıştır. Bir kere sigortalı çalışan kadınların da sigortalı çalışmaya devam etme eğiliminin daha fazla olduğu da görülmektedir. Zaten amacımız, istihdamda giriş süreçlerinde bu kadınları, çocuk bakıcılarını desteklemektir, burada da hedefimize bu projeye ulaşıyoruz.

Tabii ki proje bittikten sonra bunun sürdürülebilirliği konusunda da sorular geldi sayın vekillerimizden. Her proje sonrasında, ülkemizin faydasına olabilecek şekilde, özellikle yerel yönetimler ve İŞKUR'umuzun diğer birimleri tarafından yönetilmek üzere projelerin devamlılığının sağlanması çok önemli. Yoksa çok iyi bir proje gerçekleştirebilirsiniz ama bunun devamı olmadığı takdirde bu bizim politikalarımız arasında yer almıyor. Biz, mutlaka bu projeleri özellikle yerel yönetimlerimiz, valilerimiz aracılığıyla illerde de sürdürmeyi planlıyoruz ve gerçekleştiriyoruz.

Bu projeye kayıtlı olarak istihdamda dâhil olan bakıcıların oranı -gerçekten bu oran çok yüksek- yüzde 78. Bunun yanında, yapılan harcamaların yaklaşık 42 katının devlete geri döneceği hesaplanmıştır çünkü veriyoruz ama SGK primi olarak da bir prim elde ediyoruz aslında yaptığımız çalışmalarda. Bilimsel olarak kaldıraç oranıyla yapılan bu hesaplama gerek projede yer alan anneler gerekse bakıcılar dikkate alınarak hesaplanmıştır.

"Peki, bu etki analizlerinin sonucunda ne oldu?" diye sayın vekillerimiz sordu. Mali destekten yararlanan annelerin söz konusu destek bittiğinde de sigortalı olarak çalışma eğiliminde olanların oranı yüzde 81,2'dir.

Bakıcılar için, proje öncesinde sigortalı olarak çalışmayan ancak proje sona erdiğinde sigortalı çalışmaya devam etme eğiliminde olan bakıcıların oranı yüzde 86,9 olmuştur; bu da çok önemli. WOMEN UP Projesi'nde, SGK tarafından yürütülen projede 2024 yılında biten birinci faz ve ikinci faz arasında projeden yararlananların istihdamda kalma oranı -Komisyonun dikkatini çekmek istiyorum- yüzde 56 olarak gerçekleşmiştir.

Çok vaktinizi almamak şartıyla çok kısa geçeceğim. Sayın Zuhâl Karakoç'un doğum izniyle ilgili sorusu oldu. Doğumda izinlerin artırılması ve işçi-memur arasındaki ayrımı giderici yönde çalışmalarımıza başladık. Doğum izni sürelerini en son kurulan Nüfus Politikaları Kurulunda da gündeme alıyoruz. İnşallah, izin sürelerinin daha da artırılması için çalışmalar yapıyoruz çünkü aile-iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi açısından bu tür politikaların önemli olduğunu Bakanlık olarak kabul ediyoruz.

Sayın Elif Hanım'ın bir sorusu oldu "Emzirme ödeneğinde rakam nedir?" diye. Düşük bir rakam ancak bunu da yine çok önemli bir destek olarak biz görüyoruz. Şu anda 1.238 lira, daha önceki rakamlar çok düşüktü ama SUT kapsamında ihtiyaç hâlinde bu rakamları her zaman güncellemekteyiz; bunu da sizin bilginize sunmak isterim. Emzirme ödeneğini de 2009 yılında uygulamaya başladık, enflasyon oranında da SUT'ta güncellemeler yapıyoruz.

Sunumumda da arz etmişim Kıymetli Komisyon üyelerimize, özellikle Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi KİPAP'ta elde ettiğimiz rakamlar çok önemliydi. Kadın çalışanların istihdam edilmesi için ücret, prim ve vergi desteğini 25 bin liradan 32.500'e çıkardık.

Sayın vekilimiz sordu; çalışan annelerin kayıtlı istihdamda kalması için uyguladığımız çocuk bakım desteği de 3 bin lirayken 7.500 liraya yükseldi.

Bunun yanında, imalat sektöründe değil -sayın vekilimiz sordu pozitif ayrımcılık projesini- sağlık ve bilişim sektöründe de yaygınlaşması yönünde çalışmalarımızı başlattık ve 25 ilde uygulanan bu KİPA Projesimizi tüm ülkemize yaygınlaştırmış durumdayız.

Sayın Aliye Coşar vekilimiz tarafından iş gücü uyum programında şartların olumsuz olduğu yönünde bir yorum yapıldı. Tabii, burada sunumda da arz ettim, gerçekten dünya örnekleri izlenerek, Avrupa Birliği normları dikkate alınarak, ILO'nun hedefleri göz önüne alınarak geliştirdiğimiz ve ülkemize özgü çok ama çok önemli bir program olduğunu tekrar vurgulamak istiyorum. Burada haftanın belli günlerinde, üç gün çalışan çalışanlarımızı, kontenjan ayırdığınız vatandaşlarımızı biz GSS kapsamına alıyoruz; hastalık, meslek hastalığı, iş kazası gibi alanlarda da bu vatandaşlarımızı koruyucu tedbirler alıyoruz. Sadece değerli milletvekilleri, bu projenin ve programın farkı, kontenjan ayırdığımız vatandaşlara eğitim veriyoruz. Özellikle iş arama motivasyonlarının artırılması, CV hazırlama, iş ilişkileri, halkla ilişkiler, stresle başa çıkma, mobbinge başa çıkma gibi konularda temel eğitimlerimiz ve aynı zamanda finansal okuryazarlık gibi iş sağlığı güvenliği konusunda da çok önemli eğitimleri alarak ondan sonra iş gücü piyasasına girmelerini hedefliyoruz. İnşallah gelecek dönemlerde sizler de tanık olacaksınız açıklamalarımıza, bu rakamın daha da artacağını öngörüyoruz.

Tabii, bazı vekillerimiz sordu, geleceğe yönelik projeleriniz arasında... Sayın Cumhurbaşkanımızın teşrifleriyle, biliyorsunuz, Ulusal İstihdam Stratejisi belgemizi hazırladık ve bunu kamuoyuyla paylaştık.

Bunun yanında, İŞKUR Gençlik Programı... Bilmiyorum, illerinizden üniversite öğrencilerimizden size gelen "feed back"ler var mı, yok mu ancak rektörlerden sayısız telefon alıyoruz. Bu noktada müsaadeniz olursa Genel Müdürlüme ve ekibine

huzurlarınızda teşekkür etmek istiyorum, gerçekten ilk defa öğrencilerimizin, üniversitede okuyan gençlerimizin iş tecrübesizliğini atarak cep harçlıklarına biraz da olsa katkı vermeyi hedefledik; on ay boyunca çalışacaklar, üniversitelerde -Kıymetli Komisyon Başkanım da hoca, ben de hocayım- bu desteğin ne kadar önemli olduğunu... Hepimiz üniversite öğrencisi olduk, biz bu noktada gençlerimizi desteklemeye devam edeceğiz. Geleceğe yönelik projelerimiz arasında özellikle iş sağlığı güvenliği konusu, kıymetli Komisyon üyeleri, alanımızın dışında ancak bizi yakından ilgilendiren bir konu; Genel Müdürümüzle birlikte ve ekibiyle birlikte çok önemli çalışmalara imza atacağız. Amacımız, burada yediden yetmişe iş sağlığı kültüründe farkındalık yaratmak ve bu alanda inşallah yakın zamanda da kamuoyuna bir lansmanımız olacak. Aynı zamanda, kamu istihdam kurumumuz İŞKUR'da engelli bireyleri de unutmadık. Engelli bireylerimiz, kardeşlerimiz için de İŞKUR Gençlik Programı gibi engelsiz İŞKUR programını hayata geçireceğiz. Böylece Çalışma Bakanlığımızın temel amacı olan o kapsayıcılığı, toplumdaki tüm kapsayıcılığı da hedeflemiş olacağız diye düşünüyorum.

Bunun dışında, 1.083 lira ödeme yapıyoruz İUP kapsamında, bunun da, asgari ücreti düşündüğümüzde, ailelere çok önemli bir destek olduğunu da vurgulamak istiyorum. Doğu, güneydoğuda -Suna Hanım yok ama- inanın kadınlar bu programa katılarak -TYP'den ayrı olan bir program bu- evlerine biraz eşlerinin yanında destek vermenin mutluluğunu dile getiriyorlar. Sayın valilerimiz, kaymakamlarımız, belediye başkanlarımız bunları bizimle paylaşınca biz o kadar mutlu oluyoruz ki ondan da destek alarak bu kapsamı daha da genişletmeyi düşünüyoruz. Sadece on ay süreyle değil ama on ay süreden sonra faydalananların tekrar faydalanması için, daha doğrusu daha çok kadını, daha çok erkeği kapsayacak istihdam politikalarımızı geliştirmek amacıyla da inşallah İUP programı daha aktif hâle gelecek.

Ben tekrar huzurlarınızda Kıymetli Komisyon Başkanımıza, Komisyon üyelerimize, değerli vekillerime teşekkür ediyorum. Bizleri buraya davet ettiniz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak çalışmalarımızı, faaliyetlerimizi, geleceğe yönelik politikalarımızı, stratejilerimizi sizlerle de paylaşma fırsatı oldu. Cevap veremediğimiz sorular söz konusu olabilir. Bunları da eğer müsaade ederseniz, Komisyon Başkanım, biz bunları yazılı olarak sayın vekillerimize iletelim.

Hepinizi sevgiyle saygıyla selamlıyorum. Sağ olun, eksik olmayın efendim.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Sayın Bakanım, çok teşekkür ediyoruz.

Cevap veremediğiniz sorular var mı, soru sahibi vekillerimize soralım. Ekleme istediğiniz bir şey var mı?

MUSTAFA ALKAYIŞ (Adıyaman) - İŞKUR'la ilgili bir şey sordum ama.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Sayın Alkayış, sonra Sayın Özbudun...

MUSTAFA ALKAYIŞ (Adıyaman) - Ben mi yetişemedim bilmiyorum ama iş arayanlarla...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT İŞIKHAN - Bununla ilgili çok mükemmel bir program gerçekleştirdik. Aday Havuz Sistemi'nde iş arayanların, sanal sistemde, internet ortamında yer alabileceği işveren belirli kriterleri girerek kadın, tornacı, kaynakçı, hangi bölge, hangi il, hangi eğitim koşulları, bunları belirleyerek dijital ortamda işverenlerimize büyük bir fırsat verdik. Hem yurt içi ve yurt dışında da bu hizmetlerimizden faydalanabilecek işverenlerimiz yabancı işçi çalıştırılması noktasında da bu, işverenlerimiz tarafından da Türkiye buluşmaları kapsamında bize memnuniyetle ifade edilen önemli bir uygulama oldu. Gerçekten artık her şey, Kıymetli Başkanım, dijital dünyada. Vatandaşımızın kuruma gelmesini beklemek yerine işverenlerimizin daha aktif ve nitelikli iş gücüne ulaşmaları için de bu sistemi açtık. Ben sizin vesilenizle de hayırlı olmasını diliyorum.

MUSTAFA ALKAYIŞ (Adıyaman) - Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Çok teşekkürler.

Özbudun Hocam söz istedi galiba.

SERAP YAZICI ÖZBUDUN (Antalya) - Yok yani söz değil, benim sorduğum soru da cevaplanmadı ama problem değil.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT İŞIKHAN - Neydi? Bürokratlarımız buradayken Sayın Vekilim, ben...

SERAP YAZICI ÖZBUDUN (Antalya) - Eşit işe eşit ücret ilkesi Türkiye'de Avrupa Birliği devletlerinden daha önceki bir tarihte pozitif ayrımcılık kuralıyla...

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Sunumda vardı galiba bu.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI VEDAT İŞIKHAN - Sayın Vekilim haklı bir şekilde ifade ediyor, yasalarımızda yıllar önce var olan bir uygulama; zaten Birleşmiş Milletler de ve ILO da bunun farkına vardı ve burada koalisyon oluşturuldu, eşit işe eşit ücretle ilgili bir koalisyon. 2030 yılına kadar da bu çalışmalarda bulunan üye ülkelerin, Birleşmiş Milletlere üye olan ülkelerin desteklenmesi konusunda ama biz bunu zaten yıllar önce yaptık diye size yanıt vermek isterim.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN MUSTAFA HULKİ CEVİZOĞLU - Başka sorumuz yoksa toplantıyı kapatmak üzereyiz. Sayın Bakanımız Profesör Doktor Vedat Işıkhana ve ekibine çok teşekkür ediyoruz. Başta da söylediğimiz gibi, problemin çözümüne verdiği büyük önemi toplantımıza, Komisyonumuza geniş katılımıyla ve açıklamalarıyla da göstermiş oldu; 2 kere teşekkür ediyoruz.

Gündemimizde görüşülecek başka konu olmadığı için toplantıyı kapatıyoruz.

İyi akşamlar.

Kapanma Saati: 17.51