

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 1

4 Şubat 2015 Çarşamba

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 10.37

BAŞKAN: İlknur İNCEÖZ (Aksaray)
BAŞKAN VEKİLİ: Binnaz TOPRAK (İstanbul)
BAŞKAN VEKİLİ: Öznur ÇALIK (Malatya)
SÖZCÜ: Tülay KAYNARCA (İstanbul)
KÂTİP: Mesut DEDEOĞLU (Kahramanmaraş)

---0---

BAŞKAN – Sayın milletvekillerim, değerli bürokratlar, basınımızın değerli mensupları, üniversitelerimizden ve yine STK'larımızdan gelen çok değerli temsilciler; ben hepinize “Hoş geldiniz.” diyorum.

Yeterli çoğunluğumuz vardır. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu 24'üncü Yasama Dönemi Beşinci Yasama Yılı İkinci Toplantısını açıyorum.

Gündem maddemize geçmeden önce, öncelikle, bu dönem yapmayı planladığımız -önümüzdeki Mart ayında- bir ABD –Amerika Birleşik Devletleri- ziyareti olacaktır. Bu mart ayında düzenlenecek Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyon toplantısına Komisyon üyelerinden oluşan bir heyetin katılmasını planlıyoruz. Geçmiş yıllarda da bu, bu şekilde olmuş ve her yıl mart ayında New York'ta toplantılara Komisyonumuzdan da belirli bir heyet katılmıştır. Komisyonumuzda bulunan parti gruplarımıza göre isimler bizlere bildirildi. Kendi grubumuz içerisinden de isimler belirlendi. Buna göre, ben, Komisyonumuzun, mart ayında New York'ta düzenlenecek Kadının Statüsü Komisyonu Toplantısı'na katılımı için 5 milletvekili ile Komisyonumuzda görevli bir uzmanımızın toplantıya katılımını oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Teşekkür ediyorum.

Şimdi, gündemimizde yer alan kanun tasarılarının görüşmelerine geçmek istiyorum.

(1/1013) esas numaralı Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı geçtiğimiz hafta başı itibarıyla, 26/01/2015 tarihinde Meclisimize gelmiş ve Komisyonumuza da tali komisyon olarak havale edilmiştir. Bildiğiniz üzere, İç Tüzük'ün 35'inci maddesine göre komisyonlar kendilerine havale edilen kanun tasarı ve tekliflerden birbirleriyle ilgili gördüklerini birleştirerek görüşebilirler.

Şimdi, bu konuyla alakalı olarak daha evvelden Komisyonumuza intikal etmiş ve mevcut tasarıda belirli maddeler içerisinde, diyalog içerisinde olan teklifler vardır. Ben bu teklifleri sırasıyla okuyacağım. Daha önce havale edilmiş, İstanbul Milletvekili Mahmut Tanal'ın (2/1219) esas numaralı İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi, İstanbul Milletvekili Sebahat Tuncel'in (2/1527) esas numaralı İş Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi, İstanbul Milletvekili Sedat Küçük'ün (2/1780) esas numaralı 4857 Sayılı İş Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi, yine, Ankara Milletvekili İzzet Çetin'in (2/1785) esas numaralı 4857 Sayılı İş Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ve yine, Ankara Milletvekili Zühal Topcu'nun (2/2339) esas numaralı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi'nin (1/1013) esas numaralı değişiklikle ilgili ve ilişkili olduğunu gördük.

Bu çerçevede, (1/1013) esas numaralı Kanun Tasarısı'nın (2/1219), (2/1527), (2/1780), (2/1785) ve (2/2339) esas numaralı kanun teklifleriyle birleştirilerek görüşülmesini ve (1/1013) esas numaralı Kanun Tasarısı'nın görüşmelerinin esas alınmasını, değerli üyelerim, oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Bundan sonra bu kanun tasarısı üzerinden görüşmelerimize başlayacağız.

Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın tümü üzerinde görüşmeleri açacağım. Ben özellikle şunu belirtmek istiyorum: Bu tasarı üzerinde birkaç teknik konu var. Biz özellikle uzmanlarımızı da çağırdık. Tasarının önemli bir kısmı zaten Komisyonumuzla alakalı. Bu konuda bir tarama çalışması yaptık. Bunlarla ilgili de bilgi alacağız. Belki bazı teknik maddeleri daha hızlı geçmemiz gerekebilir.

Bundan önce de, ben bu konuyla alakalı tasarıyla ilgili de birkaç kelam etmek istiyorum müsaadenizle tümü üzerinde görüşmeleri açmadan önce. Kamuoyunda da ailenin korunması, kadının istihdamı ve ülkemizde dinamik nüfus yapısının korunması olarak bilinen tasarı geçtiğimiz hafta itibarıyla Komisyonumuza havale edilmiş olup tali komisyon olarak da biraz sonra görüşmelerini açmış olacağız. Sizlerin de bildiği üzere, kadının istihdamı, kadının ekonomik hayatta daha fazla ve etkin şekilde yer alması konuları Komisyonumuzun çalışma ve ihtisas alanı dâhilindedir. Ancak bu konular, daha geniş bir perspektiften ele alınması gereken konular. Genel olarak istihdam politikaları ülkenin ekonomik yapısı, aile hayatı, toplumun demografik yapısıyla da uyumlu olmalıdır. Biz de ülke olarak istihdam ve nüfus politikalarımızla aile düzenimizi ve toplumsal yapımızı uyumlu hâle getiren politikaları üretmek mecburiyetindeyiz. Bir yandan düşük seyreden kadın istihdamını artırmak için çabalarken bir yandan da kadın ve erkeklerin aile sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 2

olmalıyız. Aynı şekilde, ülkemizin en büyük gücü olan dinamik ve genç nüfusu giderek yaşanmaktadır. Artan yaşam süreleri ve doğurganlık oranındaki düşüş bunun temel sebepleridir. Bu bağlamda, genç nüfusumuzu muhafaza etmek de bizim için çok önemlidir.

Bugün Komisyonumuzda görüşecek olduğumuz tasarı özellikle istihdam ve nüfus politikaları, aile yapısı ve sorumluluklarını kapsayan ve bu alanda düzenlemeleri yapan bir tasarı olup kadın istihdamını hem artırırken hem de nüfus artışını teşvik eden düzenlemeler içermekte, özellikle kreşler, gündüz bakımevi, kısmi çalışma zamanları kadın istihdamını teşvik etmekte ve onları çalışma hayatı içinde tutmayı da amaç edinmektedir. Yine bu düzenlemelerle ailelerin de daha çok çocuk sahibi olması ve dinamik nüfusun da korunması hedeflenmektedir.

Ben tasarinın tümü üzerinde görüşmeleri açıyorum ve öncelikle hepinizin de onayıyla beraber Hükümet temsilcimizin özellikle tasarıyla ilgili geniş bir bilgi vermesiyle ve akabinde de burada bulunan teklif sahiplerimize, STK'larımıza ve siz değerli milletvekili arkadaşlarıma da sırasıyla söz vermek istiyorum. Ama isterseniz, tasarı üzerinden gittiğimiz için, öncelikle tasarı üzerinde genel bir bilgi alalım. Daha sonra da teklif sahipleri ve siz değerli milletvekili arkadaşlarımız...

Buyurun Sayın Müsteşarım.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI MÜSTEŞARI NESRİN AFŞAR ÇELİK – Teşekkür ederim.

Sayın Başkan, değerli milletvekilleri; yapılan araştırmalar; ülkemizin demografik bir dönüşüm sürecinde olduğunu göstermektedir. Gelecekte genç nüfusumuzun payı azalırken, yaşlı nüfusumuzun payının artacağı öngörülmektedir.

Nitekim 2001 yılında ülkemizde toplam doğurganlık hızı 2,38 iken bu rakam 2007'de 2,6'ya, 2013'te ise 2,07'ye düşmüştür. TÜİK tarafından yapılan demografik projeksiyonlarda, gerekli önlemler alınmadığı takdirde 2050 yılında bu rakamın 1,65'e düşeceği hesaplanmaktadır. Bununla birlikte, 2013 yılında 5,9 milyon olan 65 yaş üzeri nüfusun 2023 yılında 8,6 milyon ve 2050 yılında 19,5 milyon olacağı öngörülmektedir. Bu, pek çok Avrupa ülkesinin nüfusundan daha büyük bir kitleyi oluşturmaktadır. Doğurganlıktaki azalma ve yaş dağılımındaki bu değişim, beraberinde ekonomi, istihdam, eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik gibi alanlarda ciddi etkiler yaratacaktır. Bu durum, ülkemizin önemli stratejik avantajlarından biri olan genç nüfusun azalmasına ve kalkınma sürecinin sektöre uğramasına yol açabileceği endişesini yaratmaktadır. Bu bağlamda, ülkemizin genç nüfus artışını destekleyecek yeni politika ve düzenlemelere ihtiyaç vardır.

Diğer yandan ülkemizde kadınların iş gücü ve istihdama katılım oranlarının arzu edilen düzeylerde olmadığı hepimizin bilgisi dâhilindedir. Ülkemizde kadınların iş gücüne düşük katılımının önemli nedenlerinden biri, kadınların çalışma yaşamına girme ve devam etme kararlarını doğrudan etkileyen çocuk bakımı sorumluluğudur. Ebeveyn izni konusundaki eksiklikler, ulaşılabilir sayıda okul öncesi bakım ve eğitim kurumlarının olmaması, yine, esnek çalışma, yarı zamanlı çalışmanın yaygın olmaması kadınların istihdamdan uzak kalmasını etkilemektedir. Bu durum aynı zamanda çalışan kadınların sahip olmak istediklerinden daha az sayıda çocuk sahibi olmasına neden olmaktadır.

Bu kapsamda aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikalar ve bu yöndeki düzenlemeler kadınların iş gücü piyasasına katılımları ve çocuk sahibi olma yönündeki kararını desteklemek açısından oldukça önemlidir.

Ülkemizde yüzde 27,1 olan kadın istihdamı oranı AB'de yüzde 58,8'dir. Avrupa Birliği ülkelerinde bu oranın yüksek olmasında -yarı zamanlı- part-time çalışmanın yaygın olmasının yanında "ebeveyn izni" kapsamında uygulanmakta olan izin politikalarının da etkili olduğu görülmektedir. Örneğin, kadın istihdamının yüzde 72,5 olduğu İsveç'te ücretli ebeveyn izni süresi dört yüz seksen gündür ve bunun altmış günü devredilmemek üzere babaya aittir. Kadın istihdamının yüzde 69,9 olduğu Hollanda'da ise ebeveyn izni yirmi altı haftaya kadar çıkmaktadır. Yarı zamanlı istihdam kadınların tam zamanlı ve kariyer gerektiren yüksek düzeyli işlere girme olasılığını azaltıyor gibi görünse de Dünya Bankası tarafından yayınlanan ve 139 ülkenin aile politikaları hakkında bilgiler içeren veri tabanını kullanarak yapılan analiz sonucunda, aile dostu politikaların birçok kadına aile ve iş yaşamlarını dengelemede yardımcı olduğu görülmektedir. Özellikle yarı zamanlı istihdamın ve diğer esnek çalışma koşullarının en yaygın olduğu ülke ve bölgelerde kadının iş gücüne katılım oranının da daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kadın istihdamı açısından, İskandinav ülkeleri en üst sırada yer almakta, ardından ise Hollanda, Almanya, İsviçre ve İngiltere gibi Batı Avrupa ülkeleri gelmektedir. Kadının iş gücüne katılım oranları yüksek olsa da uygulanan aile politikaları açısından bu ülkeler arasında büyük farklar mevcuttur. Yarı zamanlı istihdam Hollanda'da ve daha az da olsa Almanya, İsviçre ve İngiltere'de çok popülerdir. Bu nedenle, bu ülkelere ait kanıtlar, esnek çalışma uygulamalarının kadının iş gücü piyasasına bağlılığını artırdığı görüşünü pekiştirmektedir.

Sayın Başkan, değerli milletvekilleri; sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel yaşamın hızla değiştiği bir çağda yaşıyoruz. Bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde toplumlar birbirlerinden çok daha hızlı etkilenmektedir. Bu gelişmeler insan ihtiyaçlarını ve beklentilerini de artırmaktadır. Bu, kadın hakları konusunda da böyledir. Eğer biz insanın gelişen ihtiyaçlarına yönelik hukuki alt yapıyı güçlendirerek karşılayamazsak çağın gerisinde kalmaya mahkûm oluruz.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 3

Bu kapsamda; ebeveyn izni, esnek çalışma, kreş imkânları ve diğer iş-yaşam dengesini gözeten düzenlemeleri, çalışan anne-babaların mesleki, özel ve aile yaşamlarını uyumlu hâle getirebilmelerini ve çocuk bakımının ebeveynler ve kurumlar tarafından verilmesini sağlayan önemli bir sosyal politika aracı olarak kabul etmekteyiz.

Aileyi ve dinamik nüfus yapısını koruyan, kadının toplumsal hayata katılımını destekleyen anlayış Hükümetimiz için kilit öneme sahiptir. Bu bağlamda, kamu ve özel sektör çalışanları ayrımı yapmaksızın çocuk bakım sorumluluğunun ailevi bir sorumluluk olarak paylaşımını sağlayan, esnek çalışma imkânı ve aynı zamanda kurumsal bakımı destekleyen kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması amacıyla ve bütüncül bir yaklaşımla bu tasarı hazırlanmıştır.

Ülkemizin ekonomik ve sosyal gelişimini desteklemek üzere dinamik nüfus yapısının korunması, aile kurumunun güçlendirilmesi, ebeveynlerin aile ve iş yaşamı dengesinin sağlanması, böylece sosyal refahın artırılması ve sosyal sermayenin güçlendirilmesi temel amacımızdır. Bu kapsamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başta olmak üzere diğer ilgili Bakanlıkların da önerileri ve katkılarıyla Bakanlığımızın koordinasyonunda bugün değerli Komisyonumuza sunduğumuz kanun tasarısı hazırlanmıştır.

Söz konusu tasarı, ülkemiz özelinde yarı zamanlı doğum izni, ebeveyn izni, yarı zamanlı çalışma, kreş sayılarının artırılmasıyla birlikte dinamik nüfus yapısını da koruyacak düzenlemeleri içerecek şekilde ele alınmıştır.

Bununla birlikte, tasarıyla, askerlik ve mevsimlik tarım işçilerini de içine alacak şekilde doğum, analık, yarı zamanlı çalışma sürelerinde çalışılmayan zamanlarda özel sektörde işverenin istihdam arzını kapatmak, kadın istihdamı konusunda oluşabilecek tereddütlerin önüne geçmek amacıyla özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma imkânı getirilmektedir.

Sayın Başkan, değerli milletvekilleri; malumunuz olduğu üzere söz konusu tasarı altı ana başlık altında düzenlemeler içermektedir.

Doğum nedeniyle ücretsiz izinde geçen sürelerin derece, kademe ilerlemesinde değerlendirilmesi: Mevcut durumda doğum nedeniyle ücretsiz izinde geçen süreler derece, kademe ilerlemesinde değerlendirilmemektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ilgili maddesinde yapılacak düzenlemeyle doğum nedeniyle ücretsiz izinde geçen süreler derece, kademe ilerlemesinde değerlendirilecektir. Böylece memurların doğum nedeniyle ücretsiz izinde geçen sürelerinin özlük hakları bakımından korunması sağlanacaktır.

Doğuma bağlı yarı zamanlı çalışma, kısmi süreli çalışma haklarının düzenlenmesi: Mevcut durumda hem işçiler hem de memurlar için doğuma bağlı yarı zamanlı ve kısmi süreli çalışma imkânı bulunmamaktadır. Tasarıyla analık izninin bitiminden itibaren birinci çocuk için iki ay, ikinci çocuk için dört ay, üç ve daha sonraki çocuklar için ise altı ay, çocuğun engelli olması durumunda on iki ay süreyle ücretli yarı zamanlı çalışma hakkı tanınacaktır. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilecektir. Bu süredeki ücretler tam ödenir, işçilerde çalışılmayan süreler için ücret ve primler brüt asgari ücretin yüzde 80'i oranında ödenecektir. Bununla birlikte çocuk mecburi ilköğretim çağına gelene kadar ebeveynlere her bir çocuk için bir kez kullanılmak koşuluyla yarı zamanlı çalışma imkânı getirilecektir. Bu durumda ücret ve prim ödemeleri çalışılan süre üzerinden yapılacaktır. İşçi ve memurlar çalışılmayan süreleri borçlanabilecekler.

Yapılacak bu düzenlemeyle sağlıklı nesiller için bebeğin daha uzun süre anne sütü ile beslenmesi ve bunun için annenin iş ortamından tamamen uzaklaşmadan bebeğiyle birlikte olması amaçlanmaktadır. Ayrıca, çocuğun kişilik yapısının oluştuğu, ilgi ve sevgiye en fazla ihtiyaç duyduğu bir dönem olan okul öncesi dönemde, iş ortamından tamamen uzaklaşmadan, ebeveynlerin ihtiyacı duyması hâlinde çocuklarıyla bir arada olması amaçlanmaktadır.

Prematüre doğum, evlat edinme ve annenin ölümü hâlinde izin haklarının düzenlenmesi: Mevcut düzenlemede prematüre doğumlarda ilave izin hakkı bulunmamaktadır. Tasarıyla kadın memurlara, doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen erken doğum süresi kadar izin, analık izni süresine ilave edilecektir. Yapılacak bu düzenlemeyle anne ve bebeğin sağlığının korunması amaçlanmaktadır.

Mevcut düzenlemede, doğum yapan memur annenin ölümü hâlinde geri kalan analık izinleri memur olan baba tarafından kullanılabilir. Tasarıyla memurlar için tanınan bu izin hakkında işçi annenin ölümü hâlinde babanın da yararlanması sağlanacaktır.

Tasarıyla, evlat edinme durumunda çocuğun fiilen evlat edinen aileye veya bireye teslim edildiği tarihten itibaren doğuma bağlı izinlerden kıyasen yararlanması sağlanacaktır.

Doğum yapan tüm annelere doğum yardımı ödeneğinin verilmesi: Mevcut uygulamada doğum yardımı ödeneği yalnız çalışanlara verilmektedir. Bu tasarıyla söz konusu yardımdan doğum yapan her annenin yararlanması sağlanacaktır. Bu kapsamda birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL ve üçüncü çocuk ve sonrası için 600 TL doğum yardımı yapılacaktır. Yapılacak bu düzenlemeyle yaşlanma eğiliminde olan dinamik nüfus yapısının korunması amaçlanmaktadır.

Söz konusu doğum yardımında mükerrerliklerin önüne geçmek için de devlet memurlarına ve Türk Silahlı Kuvvetleri personeline verilen doğum yardımlarını düzenleyen maddeler tasarı ile yürürlükten kaldırılacaktır.

Kreş ve gündüz bakımevlerinin yaygınlaştırılması için destek düzenlemeleri: Mevcut uygulamada Millî Eğitim Bakanlığı izniyle açılan özel okul öncesi 36-66 ay eğitim kurumları kuruluşundan itibaren beş vergi döneminde gelir vergisi ve kurumlar vergisinden muaf. Ancak, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı izniyle açılan 0-6 yaş özel kreşler ve gündüz

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 4

bakımevleri söz konusu muafiyetten yararlanamamaktadır. Tasarıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı izniyle açılacak kreşler de gelir ve kurumlar vergisinden beş vergi döneminde söz konusu muafiyetten yararlandırılacaktır.

Tasarıyla, nüfusu 100 binin üzerindeki belediyelere de kreş ve gündüz bakımevi açma yükümlülüğü getirilmektedir. Böylece mahalleler düzeyinde kreşlerin açılması hedeflenmektedir. Böylece daha fazla okul öncesi bakım ve eğitim merkezlerinin açılması ve daha fazla çocuğun kreş imkânından yararlanması sağlanarak daha fazla kadının çalışma hayatına katılması hedeflenmektedir.

Özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyet alanı, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ve denetimine ilişkin düzenleme: Mevcut durumda özel istihdam büroları 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun kapsamında düzenlenmiştir. Tasarıyla özel istihdam bürolarının tanımı yapılmakta, askerlik, mevsimlik tarım işçileri ve doğum, süt, ücretli-ücretsiz, yarı zamanlı çalışma dönemlerinde işverenin iş gücü arzını karşılamak üzere özel istihdam bürolarının özel sektörle geçici iş ilişkisi kurulmasına imkân tanınmaktadır. Tasarı, aynı zamanda söz konusu büroların, kuruluş, işleyiş, denetim, hak ve yükümlülükleriyle para cezalarına dair düzenlemeleri de içermektedir. Bu düzenlemeyle iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kapsamında işçiler tarafından kullanılacak izin dönemlerinde işverenin geçici istihdam arzı karşılanırken, diğer taraftan, özellikle gençlerimiz ve kadınlar için iş hayatına atılırken işveren tarafından talep edilen iş deneyimi konusunda bir destek sağlanacaktır. Bununla birlikte kayıtlı istihdamı da destekleyecektir.

Değerli Başkan, değerli milletvekilleri; sözlerime son verirken tasarının gerçekleşmesi için vereceğiniz katkılardan ötürü teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

BAŞKAN – Sayın Müsteşarım, çok teşekkür ediyorum tasarının tamamı üzerinde genel bir çerçeveyi çizdiniz bu anlamda.

Ben, bundan sonra söz vermeden önce aramızda bulunan konuklarımızı ve katılımcılarımızı da bir ilan etmek istiyorum.

(Bürokratlar tanıtıldı)

BAŞKAN – Ben bugün Komisyonumuza katılan tüm değerli katılımcılara teşekkür ediyorum, inşallah güzel katkılar sunulacaktır diye düşünüyorum.

Ben görüşmede bu genel çerçevenin çizilmesinden sonra şunu özellikle belirtmek istiyorum: Biz bugün bu tasarıyı tali komisyon olarak görüşmekteyiz ve İç Tüzük'ümüzün 23'üncü maddesine göre tali komisyonlar kendileriyle ilgili alanlarda maddelerde... Şimdi genel görüşme yapıyoruz ama biraz sonra maddelerine geçerken... Özellikle bu istihdam bürolarının niçin kurulduğunu Sayın Müsteşarımız izah etti ama bununla ilgili teknik maddeler de vardır. Biz tümü üzerinde görüşmelerimizi yapacağız ama maddelere geçerken de birkaç maddeyi bundan istisna tutacağımız konusunda ben özellikle de kanaatinizi almak isterim bu noktada. Bunun böyle olması, tasarının tamamını değil ama birkaç madde çok da bizimle ilgili değil, çok teknik konular, çok teknik konulara girmenin de çok gerekli olduğunu düşünmüyorum. Ben bundan sonraki konuşmalar çerçevesinde buna ve maddelere geçtiğimizde de çok daha detaylı konuşacağımızı da belirtmek istiyorum.

Bundan sonra teklif sahibi olarak... Aramızda Çalışma ve Sosyal Genel Müdürümüz var, Kadının Statüsü Genel Müdürümüz var, onlara da kendileriyle ilgili konularda biraz sonra söz vereceğim ama öncelikle teklif sahiplerine de söz vermek istiyorum.

Sebahat Tuncel, buyurun.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Aslında ben uzun süre KEFEK komisyonu üyesi olarak da çalıştım. Başta, aslında siz ısrarla üzerine basarak tekrarladınız: “Bu tali komisyon” diye. Biz başından beri aslında bu Komisyonun bir tali komisyon olarak şekillenmesini hep eleştirdik. Yani kadınlar konusunda çalışan bir tek komisyon var, o da Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, bu da tali çalışıyor, yani kadınlara dair işlerde bile söz sahibi olamıyor, bu bir genel eleştiri, bunu bir defa ifade etmek istiyorum. Çünkü aslında bu özellikle iktidarın şeyiyle bu hâlde şekillendi. Yıllarca kadın örgütleri mücadele ettiler “Kadın bakanlığı kurulsun, kadın erkek eşitlik komisyonu kurulsun.” diye ve bu Komisyon kuruldu ama bu Komisyon da şimdi tali komisyon. Mesela biz sadece burada konuşuyoruz, sadece kamuoyuna yansıyor ama kanunlarda etkimiz çok fazla yok. Oysa birçok kanunun buradan geçmesi gerekir yani Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonundan. Kadınlar ve erkekler lehine neler oluyor, neler olmuyor, toplumsal cinsiyet eşitliğine göre uygulanıyor mu uygulanmıyor mu buradan geçmesi gerekir ama bırakalım onu da siz ısrarla vurguladığımız için hani “tali komisyon” diye, onu bile görüşemiyoruz. Dolayısıyla aslında görüşmelerimiz sadece bir not, bir şerh düşmek üzerinde oluyor, bunu ifade edeyim.

İkincisi: Özellikle bu kanun hazırlama tekniğini bir kez daha eleştirmek istiyoruz; torba kanunlar oluyor yani bir kanuna ilişkin, mesela kadınlara dair bir kanun teklifine... Yine siz de vurguladınız “Bazı şeyler bizi ilgilendirmiyor.” diye, aslında bizi ilgilendiriyor. Özel istihdam büroları, özellikle Halkların Demokratik Partisi olarak bizim karşı çıktığımız bu neoliberal politikalar, böl, parçala, yönet politikasının bir yansıması olarak evet, dünyada da uygulanıyor ama bizde de uygulanıyor. Biz buna karşı olduğumuzu hep ifade ettik. Aslında bu, iş gücünü de parçalıyor, daha çok özel istihdam bürolarıyla güvencesizliği, esnek çalışmayı, emek sömürsünü giderek artıran bir şey hâline getiriyor. Bu kadınlar için daha

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 5

vahim bir durum, zaten kadınlar açısından burası, işte, bu bürolar aracılığıyla insanlar işe alınacak. Kadınlara dair iyi bir şey yaparken bunun buraya eklenmesi de zaten nasıl bir perspektifle hazırlandığının bir yaklaşımı. Yani iyi bir şey yapıyor muyuz gibi değerlendiriliyor, kanunda anlatılırken böylesi bir yaklaşım var.

Diğer bir konu kanunun geneline ilişkin, tabii, özellikle, çok eleştirdiğimiz için, bir kez daha ailenin korunması üzerinden, hani bireyden ziyade aile kurumunu kurumsallaştırmak, bunun üzerinden bir politika geliştirmek üzerinden ayarlanmış. Mesela çocuk yardımı için ilk çocuk için işte, bir miktar, 2'ncisi daha, 3'üncüsü daha çok, 4'üncüsü ne olacak, belli değil. Peki, daha çok aileler üzerinden kurulmuş, mesela diyelim ki bekâr anne ve bekâr babalar için izin düzenleniyor mu? Yok. Mesela dikkat ederseniz geleneksel aile yapısını korumak üzerinden kurulmuş bir kanun teklifi. Oysa bu ülkede de kabul edersiniz ki binlerce ya da milyonlarca aslında bekâr anne veya baba var. Mesela bekâr anne ve babalar bu izinlerden faydalanacak mı, faydalanmayacak mı? Yok. Kanun kapsamına baktığımızda böylesi bir yaklaşım içerisinde değil.

İkincisi: Mesela...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Anneye verilir.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Evet, aileye veriliyor, sorun orada.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Anneye verilir diyorum.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Hayır, mesela bekâr anneye verilecek mi? Verilmeyecek çünkü aile üzerinden kuruluyor. Ben soruyorum bunları, bana cevap verirlerse arkadaşlar.

Diğer bir konu, şöyle bir sorun var yine: Diyelim ki ücretsiz izin yok, aslında ücretli ve insanları yeniden çalışmaya zorluyorsunuz; esnek çalışma, iki, dört, altı haftalık şeylerle. Mesela maddelere geçince daha... “Yirmi dört aylık aylıksız izin...” Oysa insanların -yani kadınlar çocuklarına bakmak için maaşlarından feragat etmek zorunda kalacaklar- ücretli izne ayrılması gerekirken yine burada ücretsiz izin veya ücretsiz izin dışında esnek çalışma, yarım gün çalışmayı dayatan yaklaşımlar var. Bunların hepsi kendisi açısından sorun. Aslında hani iyi bir düzenleme yapıyoruz diyoruz kamuoyuna, bu konuda reklamlarını yapıyoruz, işte, annelere şöyle yapacağız diye ifade ediyoruz ama baktığımızda uygulamalara, aslında sadece görüntüyü kurtaran... Bir kanun çıkarıyoruz tabii ki, bir emek var, emek harcayan arkadaşlara tabii ki teşekkür ediyoruz ama bu konuda şey sorunu var.

Diğer bir konu, misal bizim de kanun teklifimizi dikkate almış arkadaşlar, teşekkür ediyoruz, bu kreş meselesi. Kadınların gerçekten çalışma yaşamı konusunda, çocukların bakımını üstlenmesi meselesi konusunda bu belediyelere bunun şeyini vermek önemli. Yani kreş açımı yerelde hani kamunun bunu üstlenmesi meselesi önemli bir konu ama genel olarak şeyin yapıldığı tarzına baktığımızda bir sorun.

Yine, burada mesela bir otobüs taşıma şeyi var, ben bunu niye buraya ekledik bilmiyorum, 10'uncu madde. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının ücretsiz taşıma düzenlemesinden dolayı ortaya çıkan mali kayıpların önüne geçilmesini amaçlıyor. Şimdi, mesela biz şöyle bir kanun mu çıkarıyoruz: Kadınlar ücretsiz mi taşıyacak? Yani yoksa daha önceki maddede olan şeyi niye biz şimdi durduk yere bu kanunda bunu Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına üstlendiriyoruz? Acaba seçim öncesi ya, seçimlerde insanları ücretsiz taşıyacak iktidar, bunun mali yükünü Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında mı -Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının bütçesi iyi- karşılamak istiyor? Yani burada durduk yere zaten özel istihdam bürolarının da buraya eklenmesi sorun.

Ben mümkünse öneri olarak özel istihdam bürolarının kurulması ve ona ilişkin maddeler -8 madde var sanırım- yine, bu özel halk otobüsü ve özel deniz taşıma şeylerinin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına yüklenmesi maddelerinin ayrıştırılması gerektiğini, sadece kadınlara dair bölümlerin bu kanunda olması gerektiğini düşünüyoruz. Diğerleri gerçekten bizimle alakalı değil sizin dediğiniz gibi, yani bu kanunlarla kadınlarla alakalı değil. Başlık çünkü şey “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve...” Mesela diyelim ki bu özel istihdam bürosu dinamik nüfusu nasıl etkileyecek -bunun bence sorun alanları- ya da bu özel taşıma nasıl etkileyecek acaba yani aile ve dinamik nüfusu etkileme konusunda. O açıdan genel olarak eleştirilerimizi böyle ifade edelim. Maddelere dair tabii ki söyleyecek çok şeyimiz var. Bu ülkede kadınlara dair çok az şey yapılıyor. Kadınlar mücadele ederek zaten çok emek harcıyıp çok az hak elde ediliyorlar. Yapılan kanunlarda da birkaç tane kadınlara dair düzenleme yapılıyor. Onun dışında aslında kadınların da yaşamını etkileyecek, o konuda olumsuz etkileyecek, keşke olumlu etkilese de biz deriz ki bunlar çok olumlu ve iyi düzenlemeler... Daha çok AKP'nin seçim öncesi hani hem kadınlara dair iş yapıyoruz diyor hem seçim öncesi bazı masraflarını Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına yüklemek -ücretsiz taşıma çünkü- bunu buraya şey yapacak bir nokta, hep iktidarda kalacakmış gibi düşünen bir yaklaşım.

Diğeri de mesela bütün çocuklara eşit para verelim. Niye 1'inci çocuğa şu kadar, 2'nciye şu kadar, 3'üncüye şu kadar? Hepsine 400 verelim yani teşvikse madem çocukları. İşte, 4'üncü çocuktan sonrası yok. Mesela diyelim ki sadece 3 çocuk projesi var ya, 3 çocuğa kadar...

BAŞKAN – Alt sınır.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Neyse işte ya da bekâr anne babalara ilişkin...

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – En az 3.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 6

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Yok işte burada, 1 ve 2 var, 3'e kadar sınırlandırmışsınız, o yüzden alt sınır olduğunu biliyorum yani. O açıdan böylesi bir sorun.

Yine, burada bir madde daha var, altı yüz iş günü çalışacak yani ödenebilmesi için, bu çok yüksek. Diyor ki işte, “Kadın işçinin doğum sonrası yarım çalışma ücreti yararlanabilmesi için işçinin adına doğum tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirmiş olması lazım.” Yoksa bu kadar altı yüz gün iş şeyi bu çok yüksek mesela kadınlar açısından. Madem iyi bir şey yapıyoruz, bunları da düşürelim ya da prim olmadan verelim. Mesela İşsizlik Fonu konusunda da en temel sorun buydu bu ülkede. Hiçbiri İşsizlik Fonu’nu doğru düzgün alamıyor çünkü çok yüksek noktada prim bırakılmış, o primi dolduramayanlar -patronlar da bunu biliyor, girdi çıktı yapıyor, memurlar belki bundan faydalanabilir ama- işçiler bundan faydalanamaz. O açıdan madem bir düzenleme yapacağız doğru düzgün bir düzenleme yapalım. Dediğiniz gibi sadece not düşün diye, burası tali komisyon, o açıdan söylediğimiz söz not düşecek. Hani Komisyon bu konuda bir değerlendirme yapacak mı? Biz asıl Komisyonunda da eleştirilerimizi tabii ki söyleyeceğiz.

Teşekkürler.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum. Ama Komisyonumuzu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonumuzu bu kadar azımsayarak yani küçümseyerek...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Siz öyle dediniz 3 defa ısrarla.

BAŞKAN – Yok, yok. Benim tali komisyon olarak vurgu yapmamın sebebi şu: Şimdi tümü üzerinde görüşmeler yapabileceğimiz gibi burada çok teknik birkaç konu var işte, istihdam bürolarının kuruluşuyla alakalı. Biraz sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Genel Müdürümüz de bu konularda açıklama yapacaktır. Sizin sorduğunuz sorulara burada muhakkak cevap verilecektir ama onları tek tek maddelerine girdiğimizde değerlendireceğiz. Bu İç Tüzük gereğince bu düzenleme olduğu için bunları hatırlatmak ve biraz sonra maddelerine geçtiğimizde bazı maddeleri belki görüşmeden geçeceğimiz için geneli üzerinde görüşmeler yaparken bunları hatırlatmak istedim.

Ben bu konularda çok da olumsuz bakmamak gerektiğini düşünüyorum. Yani ülkemizde çok önemli düzenlemeler yapıldı ve bu düzenlemenin bile bugün tasarı olarak Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonuna gelmiş olması bile başlı başına önemlidir, bunları şurada konuşuyor olmamız bile çok önemlidir diye düşünüyorum. Görüş ve fikirleriniz ve sorularınız da biraz sonra cevap bulacaktır maddelerine geçtiğimizde.

Teşekkür ediyorum Sebahat Hanım.

Geneli üzerinde başka söz almak isteyen milletvekili arkadaşlarımız...

Buyurun.

CANDAN YÜCEER (Tekirdağ) – Ben de teşekkür ediyorum.

Tabii ki Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu gerek sorunlarla gerek çözüm önerileriyle önemli komisyonlardan biri Meclisin çatısı altında çalışan ama hep tali olarak çalışmak gerçekten büyük bir sıkıntımız yani belirleyici olamamak. Biraz önce sizin de ifade ettiğiniz gibi özel istihdam büroları çok teknik. O teknik konular bizi aslında bir yerlere götürüyor, o teknik konular çok önemli yani onların da görüşülmesi çünkü onun sonucunda kadının sorunlarının nereye geleceği, kadın istihdamının, kadına karşı şiddetin, aile kurumunun nasıl yaşareceğini de az çok bize şekillendiren kısmı aslında teknik kısımları. O yüzden konuşulmasının çok önemli olduğunu düşünüyorum.

İkinci olarak, tabii ki tasarı önemli bir tasarı. Getiriliş sebepleri, gerekçeleri arasında işte, doğurganlık hızının azaldığı, ülkemizin yaşlanan bir nüfusu olduğu ve doğurganlık hızını artırmakla beraber tabii kadınları iş gücü camiasında da tutup iş kaybını engellemek olduğu ifade ediliyor yanlış anlamadıysak, ifadeler onun üzerinde. Şimdi, şöyle bir gerçeklik var, bilmiyorum hani siz hangi araştırmalardan aldınız bu sonuçları ama: Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu’nun araştırmalarına göre Türkiye nüfusu 76,7 milyon son açıklanan verilere göre ve bu nüfusun dörtte 1’i yani yaklaşık 19 milyon küsuru gençlerden oluşuyor, Avrupa’nın en genç nüfusu Türkiye’de şu an. Gene Hacettepe Üniversitesi’nin beş yılda 1 yaptığı nüfus ve sağlık araştırmaları var, onların verilerine göre de Türkiye nüfusunun yüzde 26’sı 15 yaşın altında, oldukça genç, dinamik bir nüfus. Gene onların yaptıkları araştırmayla 65 yaş üstü nüfusumuz yüzde 8’i oluşturuyor. Yani akut vadede, kısa dönemde Türkiye’nin yaşlanması gibi bir problemi yok gibi görünüyor. Hani uzun vadede belki bir seksen yıl sonra, yüz yıl sonra bu sorunla karşılaşılabilir. Bu sorunların çözümleri ne olabilir, tabii ki onları da konuşacağız ama şu anlamda yani akut olarak bu risk görünmüyor. Ama yapılan araştırmalar şunu da gösteriyor: Gelişmekte olan bölgelerdeki nüfusun, genç nüfusun yüzde 60’ı okumuyor, düzenli bir işte çalışmıyor, düzensiz işlerde çalışıyor. Okullaşma net oranı yüzde 38,5; gerçekten çok düşük ama genç işsizliği şu an yüzde 19’larda, üniversite işsizliği daha da yüksek rakamlarda.

Doğurganlığa gelince, sınıırım son araştırmalar gene, Hacettepe Üniversitesinin nüfus sağlık araştırmalarına göre doğurganlık hızımız 2,26. 2008’deki araştırmalarda da 2,6’dıydı. Yani bu bize şeyi gösteriyor, doğurganlık hızının azalmadığını, tam tersi durağanlaştığını gösteriyor. Durağanlaşma var ama yaklaşık son on yıla yakın süredir de kendini koruyor, yani doğurganlıkta bir azalmamız yok. Ama doğurganlıkta azalmayı sanki istihdamda olan, çalışan kadınların çocuk yapamaması gibi ifade ettiniz ama hani gerçekler, yapılan araştırmalar tam da bunun aksini söylüyor: Yani kişi başı gelir arttıkça, eğitim düzeyi yükseldikçe, kentleşme, şehirleşme oranı arttıkça doğurganlık hızının bununla ters bir şekilde

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 7

azaldığını gösteriyor. Dünyadaki yapılan araştırmalar şunu da gösteriyor: Sadece nüfusu kişi, çocuk sayısı üzerinden değil tam tersi o nüfusun üretkenliği üzerinden eğer siz politikalarınızı kurgularsanız o zaman sonuç alabilirsiniz. Neye karşı? Hem toplumun gerçekten dinamik üretken bir nüfus olması hem de yaşlanan nüfusla mücadele edebileceğinizi gösteriyor. Tam tersi doğurganlık hızını siz ne kadar, işte, “Çok çocuk doğurun...” Ki bu politikalar yeni değil tabii ki, yani yeni olarak sunuluyor ama 2008’de Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan’ın en az 3 çocuk söylemiyle başladı ve arkasından işte, kadın bakanlığının adından kadının çıkarılması, birçok projeler, yapılanlar işte, Hükümetin, belediyelerin uyguladığı projeler, arkasından işte diğer şeyler en son da tabii “Annelik kariyerdir, gerisi teferruattır.”

Şimdi, yasanın tümüne bakıldığında tabii ki olumlu şeyler var yani bir şeyi eleştirirken olumlu ve olumsuz yönlerini hep beraber söylemek lazım, eleştiri bunu gerektiriyor, muhakkak ki yapılması gereken olumlu maddeler de var ama bunu yaparken genele baktığımızda, bir bütüne baktığımızda şunu görüyoruz: Kadının, sanki annelik, aile... Aileden bahsediliyor ama, kadının adı geçmiyor ama maddelere indiğinizde ailenin tüm sorumluluğunu; çocuk bakımı, evde bakım, bunların içinde eğitimi dâhil kadına yıkıldığı görülüyor. Yani aileden, çocuktan sorumlu sadece kadın, baba bir tarafta, birinci sorumluluğu kadının da asıl işi, asıl görevi, esas görevi ailede evde bakım işlerini yapmak, çocuğa bakmak gerisi de işte, bundan vakit kalırsa gidip çalışmak, o da isterse, o da esnek bir şekilde. Özellikle bu özel istihdam bürolarının çalışma şekilleri net değil. Evet, şu an bir şablon konuluyor ortaya ama bu sistem yerleştikten sonra bunun genele nasıl yayılacağı, bu sürelerin nasıl değerlendirileceği... Zaten şu an yüzde 52 kadın 15-49 yaş arası, yüzde 52 nüfus ne çalışıyor ne okuyor. Yani çalışma hayatındaki kadınlara baktığımızda zaten kayıt dışı çalışıyor. Yani bunlar yok, bunların içinde olan nüfusa baktığımızda da zaten kadın vasıftan yoksun, niteliksiz, kayıt dışı, zor koşullarda çalışıyor ancak öyle işler bulabiliyor niteliksiz çünkü yeterince eğitim alamamış, çünkü yeterince fırsat eşitliğinden yararlanamamış. Dolayısıyla zaten bu işlerde çalışırken bir de bu özel istihdam büroları aracılığıyla bunu yasalaştırmak, resmiyete dökmek... Gelecekte de belirsiz bu arada yani bu desteklerin nasıl sağlanacağı, ne olacağı belli değil. Bu kısmi zamanlı çalışma iki, dört, altı aylık, çocuk sayısına göre ilk çocukta iki, dört ve altıya doğru giden kısmi, esnek çalışma olumlu. Yani bakınca da kadın bu süre içinde bir hak kaybı yaşamıyor gibi görünüyor ama uzun vadede bakınca gerçekten, yani o nitelikli iş sahibi olma, kıdem alma, ilerleme, bu anlamda bir hak kaybını yaşayacağı kesin. Şu an bunun ödemesi -muhakkak bir bütçesi var ki külfeti ağır olacak gibi görünüyor- yine İşsizlik Fonu’na refere edilmiş ama bu İşsizlik Fonu bu sistem tamamen yerleştikten sonra kim bunu ödeyecek, nasıl ödeyecek, o da muğlak.

Dolayısıyla “Kadın istihdamını artıracamız” demek bu paketle mümkün değil, “Doğurganlığı artırmak istiyoruz, kısa vadede böyle bir niyetimiz var.” Belki kısa dönemde olabilir ama uzun vadede doğurganlığı artırabileceğini de sanmıyoruz çünkü yapılan çalışmalar öyle. Ama istihdamı artırır mı? Hayır, tam tersi. Bugünün çalışan kadınlarının gelecekte iş kaybı yaşayacağı, çalışmayacağını da gösteren bir tasarı.

Tabii, maddeler üzerinde konuşacağız ama şimdi İsveç modelinden bahsediliyor, işte, İskandinav ülkelerinden bahsediliyor, çok güzel, tabii ki onlarda da esnek çalışma var, evet, ama sadece bir taraftan alıp siz buna monte ederseniz olmaz. Orada yapılmaya çalışılan en önemli şeyler çok yaygın bir kreş desteği, gerek 0-3 yaş, gerek 3-6 yaş okul öncesi kreş desteği sisteminin yüzde 100’lere, yüzde 90’lara yakın bir şekilde kamu hizmeti olarak, kamu destekli olarak sunulması ama siz o kısmını görmüyorsunuz. “Kreş desteği” adı altında o da Maliye Bakanlığının şerhiyle ki daha önce de biliyorsunuz, Sayın Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Şahin olsun Çalışma Bakanı Faruk Çelik olsun “300 TL ayda kreş yardımı yapacağız.” sözünü çok defa tekrar ettiler ama her zaman Maliyenin şerhiyle karşılaştı ve hayata geçmedi. Şimdi de gene bu kreş desteğinde de, her iki desteğinde de belediyelerin, kreş ve bakımevi açmasında da, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının izniyle kurulacak olan vergi teşvikinde de gene Maliye Bakanlığının şerhi var. Artı, belediyelerle ilgili çok ciddi bir sıkıntımız var. Yani en son Büyükşehir Kanunu’na da konuldu, 100 bin nüfusuna çıkarıldı; 50 bindi 100 bin yaptık biz sığınma evi açmayı. Şu ana kadar açılan bir sığınma evi yok, bunun bir yaptırımı yok, cezası yok. Yani bunu nasıl sağlayacağız, neyle finanse edeceğiz, gene belli değil bu yasadaki. Yani özel istihdam bürolarının nasıl kurulacağı, cezası, her şeyi açık açık net var ama bu kreş sisteminin neyle finanse edileceği, yaptırımlarının ne olacağı belli değil. Gene, sadece özel kreşlere vergi teşvikiyle, beş yıllık bir muafiyetle siz bu sorunu çözemezsiniz. Yani şu an kreş fiyatlarını biliyorsunuz, asgari ücretlere yakın ya da yarısı. Yani bunu kim karşılayacak? Bunu karşılayacak bizim gerçekten kitlelerimiz var mı? Bizim sorunumuz zaten bunu elde edemeyen yani asgari ücretin altında geçinmeye çalışan, bununla beraber üretime katkı sunmaya çalışan kadınlara destek olmaktır.

Biz eğer hem doğurganlığı artıralım diyorsak güçlü aile, mutlu aile yapalım diyorsak bunun için bir kere aileye bir bütünlüklü yaklaşmak lazım, o gözle bakmak lazım. Yani sadece kadını alıp, bütün sorumluluğu kadına manevi yüklerle beraber yıkıp “İşte, bu senin görevin.” deyip üzerine bir de şiddet, baskı uygulayarak bunu sağlamaya çalışırsak bunu gerçekleştiremeyiz. Aile; anne, baba, çocuklardan oluşan bir bütün, dolayısıyla bir sorumluluk varsa eşit bir şekilde, adaletli bir şekilde, insan haklarına uygun bir şekilde ve en önemlisi bence o ailenin mutluluğu, geleceği için, sağlığı için dolayısıyla toplumun geleceği için, bizim geleceğimiz için en sağlıklı sistemin bu olması gerekir, bunun üzerinden kurgulanması gerekir. Yani bunda sadece anneyi sorumlu tutarak bunu sağlayamayız. Dolayısıyla geniş kitlelere kreş desteği vermeden kamusal

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 8

anlamda, ücretsiz, yaygın, her mahallede, devlet buradan çıkmadan -tam tersi bu yasada olduğu gibi, piyasalaştırılmaya çalışıldığı gibi- bunu sağlarsak ve eşit bir şekilde aileye bir bütün olarak bakabilirsek sanırım istediğimiz, sizin de istediğiniz, bizim de istediğimiz ve olması gereken hem demokratik anlamda hem güçlü, büyük Türkiye, güçlü nüfuslu Türkiye anlamında ulaşılmış oluruz diyoruz.

Tabii, ben de maddeleri üzerinde konuşacağım.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum.

Bu konuda başka söz almak isteyen milletvekili arkadaşlarımız?

STK temsilcilerimize de söz verebiliriz konuyla ilgili geneli üzerinde. Var mı?

Buyurun.

Buraya da alabiliriz eğer arzu ederseniz.

TÜRKİYE KADIN DERNEKLERİ FEDERASYONU BAŞKANI CANAN GÜLLÜ – Yok, yerim rahat, bugün artık bundan sonra yerimizi öğrendik, devlet sektörü içinde biraz dar yapılmış binalar, STK ve kamu birlikte çalışmayacak diye ilk defa bu komisyonlarda yalnız akredite olarak görev alıyoruz, bunu ben de bir not düşeyim.

Aslına bakarsanız paketin açıklandığı ilk gün basın toplantısı yapan Sayın Başbakanın söylemlerinden algıladığımla başlamak istiyorum: “Doğum oranını arttırmak ya da en iyi ihtimalle sabitlemek, kadınların doğum süreçlerinde iş gücünden çıkmalarına engel olmak.” Yani yaşlanan nüfustan bahsetmiş ve mutlak surette de kadın istihdamını arttırmamanın gereğini vurgulamıştı. Ancak alanda uzun yıllardır görev yapan bir sivil toplum örgütü çalışanıyım. Bu paketi kadın istihdamını arttırmaktan öte kadını eve paketlemek olarak da nitelemiştim o günler itibarıyla. Şimdi bugün gelen yasa tasarısı üzerine baktığımızda da söyleyeceğim cümleler bugüne mahsus çünkü bu paketin hazırlanmasında da sivil toplum örgütleri olarak tarafımıza herhangi bir yardım ya da destek talebi gelmediği için herhangi bir bilgi aktaramamıştık.

Ben bu paketin öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliği açısından sınıfta kaldığını söylemek istiyorum. Toplumu var eden cinslerden birini kenarda tutup sadece çocuk doğurduğu hikâyesiyle, o doğurulan çocuğun sevincini paylaşan bir erkekle ayrımcılık gözler önüne serilmiştir. Uluslararası İstanbul Sözleşmesi'nin temel dayanağı olan eşitlik ilkesini kabul ederek imzalayan Sayın Başbakan Davutoğlu'nun bu tasarıda toplumsal cinsiyet eşitliğinden yana tavır koymaması da üzmüştür aslında.

Kalkınmanın ana hedeflerinden biri kadını istihdam alanına çekmektir. Bu nedenle üyesi bulunduğumuz Çalışma Bakanlığı İstihdam Kurulunda da önemseyerek söylediğimiz, kadını pranga gibi ayaklarından bağlayan kreş ve yaşlı bakım sorununun acilen çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Bunun için kreş yükünün devletin sorumluluğundan bu tasarıda belediyelere yüklenmesi bize göre bir kaçak güreşmektir. Belediyeler ne yazık ki siyasi yönetim merkezleridir. Buraların inisiyatifine bırakılacak kreşler dinsel, etnik öğeler ve farklı konularla neslin yetiştirilmesine çanak tutacaktır. Oysa ki devlet her mahallede, Avrupa'da örneği olduğu gibi, çalışsın çalışmasın bireyin sosyal gelişimini sağlamak, yeni istihdam olanakları yaratmak için kreşler açarak ve konuşan 2 arkadaşımın da beyan ettiği üzere, bedellerinin nereden ödeneceği yerine o bedelleri kendisi yüklenerek sistemi hayata geçirerek belki de bu işin mali boyutlarının esnek çalışma modelinde tüm çalışan kadınların modeli uygulamaya yönelmesi hâlinde ödenecek vergi ve sosyal haklara eşit olduğunu hesaplayabilir.

Bu kreşlerde sosyal hizmet uzmanları ve pedagoglarla sağlıklı bir nesil ve toplumsal paylaşım ile gelişmiş bir nüfus ve toplumsal cinsiyet eşitliği gelişmiş bireyler yetişmiş olacaktır kanaatindeyiz. Tasarının esnek çalışma modelinde sabah ya da öğlen işe gelen kişilerin dönüş ya da geliş ulaşimleri ve yemek bedelleri nasıl sağlanacaktır? Bu sorularımızdan bir tanesi. Yarım maaş vererek yarım fayda sağlayacak işvereni kadın çalıştırma konusunda nasıl ikna etmeyi düşünüyoruz? Yine, şu anki asgari ücretin geçim sıkıntısı yaratan boyutları azalan gelire nasıl ikame edilecektir? Azalan gelirin üstüne doğan çocuğun masrafını bir kez verilen altın ve sayıya göre artan, yine bir defa ödenecek para tutarıyla karşılayacağını düşünerek tasarımı hazırlayan beyinlerin bu ülkeye nereden geldiklerini ya da nasıl bir gözle ülkeye baktıklarını merak ediyoruz. Sordum, şu an küçük, yeni doğmuş bir çocuğum yok açıkçası ama çok yakınarımdan araştırıp bir eczaneden ve marketten fiyat aldım, ortalama olarak normal bir bireyin yarım paket bez tüketebildiğini öğrendim. 20 lira üzerinden gidiyorum, en adi fiyat rakamı üzerinden, bunu 10 lira bile olarak rakamı geriye aldığımızda, beslenmesi için, diğer bakım masraflarını da kenara koyduğumda bu düşüncenin hakikaten insan olarak araştırılmadan ortaya getirildiğini yansıttı bana.

İşin çok ekonomik tarafına gitmeyeceğim. Sizin biraz önce dediğiniz çok teknik detaylar var, burada da o teknik detayları anlatacak arkadaşlar var. Ama ben atladım, hemen onu söyleyeyim; bu Komisyonun kurulması için on bir yıl çalışmış sivil toplum örgütlerinden biriyim ben de. Bu Komisyona, aslında bu Parlamento'ya gelen bütün kanunların önce buraya uğrayıp daha sonra dağılması gerektiğine inanıyorum çünkü Türkiye nüfusunun yarısı kadın ve yarısı erkek ama izah ettiniz tali olarak diye ama biz ne yazık ki bu süreç içinde de tali olarak çalıştığımızı gördük. En önemli, 6284 bile buraya gelmeden gidebilecekti, ki kadınları ilgilendiriyor, ne hikmetse bu ülkede şiddetin sadece hem mağduru ve hem faili olduğu için de.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 9

Bu sistem içinde çalışanlar açısından baktığımızda, Türkiye’de en çok tekstil sektöründe kadınların çalıştığını biliyoruz. Peki, bu tekstil sektörü de -hemen açıklamaları yaptı arkadaşlar zaten tekstil üreticileri- kalifiye eleman konusunda sıkıntı yaşayacak, bu sektörün de kapıları kadınlara kapanacak, daha da önemlisi belki güvencesiz ortamlarda kadın kayıt dışı çalışmaya yönelecektir.

Yine, tarım sektörü ülkemizde en çok mevsimlik işçi olarak çalışan kadınlarla doludur. Burada yapılacak modelleme hayat bulamayacaktır, buna inanıyoruz. Bu tasarı kanunlaşırsa -ki Meclisimiz artık tartışmadan bir şeyleri geldiği gibi de kabul eder hâle geldi- tozlu raflarda, uygulanmayan bir yasa olarak kalacaktır. Bunu hep söylüyoruz biz, rafları süslemek için değil, hayatı yönetmek için yasa yapmalıyız. Keza, bu model üst düzey sektörlerde uygulanma alanı bulabilir ancak onların da branşlaşmış ve kalifiye olması ikame sorununu burada da karşımıza çıkaracak.

Uygulanabileceği tek alan kamu sektörüdür diyoruz. Burada da zaten benzeri ve ücretsiz izin gibi destekleyici ama bizlerin de onaylamadığı aslında -Sebahat Hanıma katılıyorum- ücretsiz iznin de ekonomik anlamda güçlendirici, kadını doğuma belki de bu teşvik edici bir olay olacaktır.

Biz bu kanunun açıkçası kreş ve yaşlı bakım merkezlerinin sayısının artırılması, devletin bunu zorunluluk olarak yerine getirmesiyle mümkün olabileceğine inanıyoruz.

Bu tasarıda 10’uncu maddedeki halk otobüsleri zararını ben de arkadaşlarımla çok tartıştım, buna bir açıklık getireceksinizdir mutlaka. Bu ülkenin hakikaten sosyal adaleti vatandaşına iş yaratarak yani balık tutmayı öğreterek yapması gerektiğine inanıyorum.

Özel istihdam büroları ise bizim açımızdan da tanımlamada tam bir kölelik olarak cevabını buluyor. Örneğin, yabancı istihdam büroları hasta bakımı konusunda ülkemizde işlev görüyor, bunların çalışma sıkıntılarının birçoğuna federasyon olarak muhatap oluyoruz.

Bir diğeri de Soma faciasında -Soma raporumuz var, kadın inisiyatifli olarak- 4 kere bölgeyi ziyaret ettiğimizde -maden ocağındaki erkeklerden ziyade- tarlada çalışan kadınlar üzerinde de dayıbaşı sistemini hakikaten bizzat yaşadık, gördük ve kazançlarının yüzde 25’ini bugün işte istihdam büroları olarak söyleyeceğimiz yerlere verecek bir sistem ortaya geliyor.

Kadınlar yaşarken de çok az şey yapıyor, ölüren de çok az şey yapıyor. Yarın belki Kadına Karşı Şiddet Komisyonunda bunları konuşacağız ama ciddi anlamda bir şeyler yapmak istiyor isek bu ülkede kadınlar anlamında sadece günlük ya da üç beş aylık bir sistemi harekete geçirecek bir konu olmasın. Biz de Birleşmiş Milletlerin 2050 yılına kadar nüfusta herhangi bir problem olmadığına dair raporunu incelediğimizde fark ettik doğum kontrol oranının aslında belki iş yaşamının düzenlenmesiyle daha doğruyu bulacağını.

Federasyon olarak kadın istihdamı konusundaki geniş katılımlı bir raporumuzu ben KEFEK komisyonundan Sezen Hanım’a illettim, bütün arkadaşlarıma iletilmesiyle ilgili.

Bu esnek çalışma modelleri hakkında da son olarak bir cümle, formal sistemden enformal sisteme kaydıracağı korkumuzu da belirterek, Türkiye’nin henüz bu çalışma sistemine hazır olmadığını belirterek belki üzerinde çok geniş tarafların oturarak konuşabileceği bir sistemin hayata geçmesini talep ediyorum.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Canan Hanım ben de teşekkür ediyorum.

Tabii, kısmen burada eleştirilerinizi... Özellikle bu tasarıyla yeni bir sistem kurulmaya çalışılıyor ve dün olmayan bir sistemi burada tesis edeceğiz ve yasalastıktan sonra da belki de bunların aksaklıklarını görme, bunlar üzerinde çok daha fazla ve yerinde konuşma imkânı bulacağız. Ama, burada bazı ekonomik rakamların bile tasarı içerisinde olması, belirttiğimiz hesaplar da dikkate alındığında, bunların hiçbirisi yokken biz bunları hayata geçiriyoruz. Bunlar ileriki zamanlarda çok daha derinlemesine tartışılacak konulardır ama dünden daha iyiye gideceğimizi ben düşünüyorum. O anlamda yapıcı olan eleştiriniz için de ayrıca teşekkür ediyorum. Meclis de bu konuda gerçekten yasama faaliyeti yaparken çok titiz bir çalışma sergiliyor. Yani, bu kanunlar bize gelirken uzmanlar tarafından inceleniyor ve “Esas komisyon olarak alabilir miyiz?” diye de çok ciddi görüşmeler yaptık burada. Ama, tali komisyon, İç Tüzük’ümüz var ve mevcut İç Tüzük bu hâliyle kaldıkça da belki bu böyle devam edecektir. Buradaki zihniyetten ziyade mevcut yasal düzenlemelere ve mevcut uyguladığımız İç Tüzük’e de bakmamız gerekmektedir. İç Tüzük’ün de değişmesinin kaçınılmaz olduğunu buradan bir kez daha sizlerle paylaşmış olayım.

Bu anlamda geneli üzerinde katkı vermek isteyen başka lütfen... Hepinize sırasıyla söz vereceğim çünkü herkesin görüşünü biz burada çok önemsiyoruz, görüşmelerin hepsi tutanaklara geçsin istiyoruz. Kendinizi de burada takdim ederseniz çok memnun olacağım.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ PROF. DR. GÜLAY TOKSÖZ - Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Şimdi, bu yasa tasarısını incelediğimiz vakit hem nüfus yapısının korunması hem de kadın istihdamının artırılması gibi iki hedef var. Ancak ayrıntılarına baktığımız vakit ilk amacın yani nüfus yapısının korunması ve artırılmasının

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 10

belirleyici olduğunu, kadın istihdamını artırma hedefinin ise bu tasarıyla gerçekleşmesinin mümkün görülmediğini belirterek başlamak istiyorum. Bu tür hedefler ülkeler için son derece anlamlı hedefler olabilir ancak bunu gerçekleştirmek üzere bütüncül politikalara ihtiyaç var. Gerekçede de Sayın Müsteşar bütüncül politikardan söz etti. Ancak bunu söylediğimiz vakit dört başlık altında ele alındığını görüyoruz Avrupa Birliği ülkelerinde: Doğum izinleri, ebeveyn izinleri, kurumsal bakım hizmetleri ve iş gücü piyasasından hizmet temini dolayısıyla da bakım işçilerinin çalışma koşullarının düzenlenmesi. Burada ise esas olarak ebeveyn izninden söz etmekle birlikte, doğum izninden sonra anneye verilen yarı zamanlı çalışma imkânının olduğunu görüyoruz. Bu, çocuk sayısına göre iki, dört, altı ay. Bence her çocuğun aynı ölçüde aslında doğum ertesinde bir bakıma ihtiyacı olacağını ya da annenin işe geçiş sürecinin benzer şekilde düzenlenmesi gerektiğini düşündüğüm için iki ayın aslında anlamlı olduğunu ve bu tasarının olumlu bir maddesi olduğunu düşünüyorum. Ancak bundan sonrasına geçtiğimiz vakit, özellikle memur kadınlar için getirilen düzenlemenin yani çocuk zorunlu okul yaşına gelene kadar, 5,5 yaşa kadar, 3 çocuk söz konusu olduğunda toplamda on altı buçuk yıl, bu on altı buçuk yılın içinde her seferinde iki yıl ücretsiz izin ve sonra izlenen yarı zamanlı çalışma ile çok uzun bir süre memur kadının çalışma yaşamıyla olan ilişkisinin sınırlı tutulacağını ve bu süre içinde kadınların işe gelmediği zamanda geri kalan yarı zamanlı çalışmanın kimin tarafından sağlanacağını, kamuda özel istihdam bürosundan geçici elemanın memur yerine çalıştırılmasının ne ölçüde mümkün olacağını ya da bunun kamuda planlanan esnek çalışma modellerine geçiş sürecinde yarı zamanlı çalışacak olan kadın memuru aslında sözleşmeli statüye geçirmenin bir vasıtası mı olacağını, bütün bu sorunların tasarıda düşünülmemiş olduğunu görüyorum ve şunu söyleyebilirim: Kamuda işe alım pratikleri tabii ki objektif kriterlere dayanmaktadır sınav sürecine bağlı olarak ama sonraki mülakat aşamasında kamuda karar verici konumda olanların işe aldıktan sonra uzun yıllar boyunca tam verimli çalışmayacağını düşündüğü bir elemanı, kadın elemanı almak yerine tercihini erkek elemandan yana kullanma ihtimalinin son derece yüksek olacağını ve bunun da kamudaki kadın çalışan oranının belli bir vade içinde düşmesine yol açacağını belirtmek istiyorum.

Şimdi, “ebeveyn izni” demekle birlikte aslında kadının çalışma yaşamında kalmasını sağlamak şeklinde buradaki ebeveyn izninin hedef kitlesinin kadınlar olduğunu görüyoruz memur kadınlar açısından. Şimdi, işçi kadınlara geçmeden önce şunu belirtmek istiyorum: Özel kreşler ve gündüz bakımevleri için vergi indiriminin sağlanması öngörülmüş. Şimdi, Hacettepe Nüfus Etütleri Araştırması'na baktığımız vakit, kentlerde 0-6 yaş çocuğu olan ve çalışan kadınların aslında bu tür kurumlardan yararlanma oranı yüzde 18 olarak karşımıza çıkıyor. Ancak bunu eğitim ve hanehalkı refah düzeyine göre ayırarak ele aldığımızda bakım hizmetlerinden, kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanan kadınlar ancak hanehalkı yüksek refah düzeyi olan ailelerde mümkün oluyor, bunun dışındaki düşük gelirli hanelerde oran yüzde 5'lere kadar düşüyor. Dolayısıyla, bu tür bir teşvik düzenlemesinin zaten hizmetten yararlanmak için gelir düzeyi elverişli olan kişilere ek bir destek sağlanması anlamına geleceğini, ancak düşük gelirli hanelerden kadınların yararlanamayacağını belirteyim. Peki, bunun için çözüm ne olabilir? Aslında tasarı buna dair çok güzel bir düzenleme getirmiş, belediyelere kreş açma yükümlülüğü... Ancak bunun 100 binin üzerindeki nüfuslu belediyelerde olması ve herhangi bir yaptırım gücünün olmaması bence söz konusu maddenin en büyük eksikliği.

Sözü edildi, sığınmaevlerinin durumunda gerçekleştirilmediğini gördük. Burada belli bir yaptırımın getirilmesi, zamana bağlı somut hedefler konması ve belediyelerin bütçelerinden ne şekilde buna kaynak ayıracağına dair de ayrıntılı düzenlemelerin yapılması kaydıyla ancak bu söz konusu olabilir ve tabii ki belediyeler tarafından sunulan hizmetlerin kaliteli hizmetler olması, belli standartlarının bulunması ve bunun da denetime tabi tutulması Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı üzerinden kaydıyla.

Memur kadınlara yönelik ve daha üst gelir gruplarına yönelik dedim mevcut düzenleme. İşçi kadınlara geldiğimiz vakit, kuşkusuz maddeler görüşülürken daha ayrıntılı anlaşılacaktır ama benim görebildiğim kadarıyla 5,5 yaşına kadar yarı zamanlı çalışma memur kadınlar için öngörülmüş, işçi kadınlar için söz konusu değil. İyi ki de söz konusu değil çünkü burada işveren örgütlerinin temsilcileri de var, yapılan beyanlar şu ana kadar bunun kesinlikle kadın işçi alımının önünde bir engel oluşturacağını ortaya koydu. Benim burada anlamak istediğim husus şu: Altı ay ücretsiz izinden sonra mı çocuk sayısına göre iki, dört, altı ay yarı zamanlı çalışma imkânı var yoksa bu altı ay ücretsiz izin süresi içinde midir? Peki, “ebeveyn izni” diyorsak burada erkeklerin durumu ne olacak? Erkeklerle ilişkin yarı zamanlı çalışmak isteyen babalar ortaya çıkacaksa buna dair hiçbir düzenleme yok.

Şimdi, özel istihdam bürolarına ilişkin de “Bunlar bu süreçte ortaya çıkacak olan elaman açığını karşılamak üzere geçici iş ilişkisi kuracaktır.” diyor. Şimdi, sadece bununla sınırlı tutulacak olursa yani doğum iznine ayrılan, askere giden ya da yarı zamanlı çalışan ebeveyn yerine nasıl olacak bunlar? Geçici bürodan temin edilecek geçici iş ilişkisi. Bununla sınırlı olacak olursa anlaşılabilir bir düzenleme ama buradaki temel endişe, bunun tüm çalışma hayatına yaygınlaştırılması riski. Şunun altını çizeyim: Madde 18 özel istihdam bürosunun işçisine ücretini geçici çalıştığı dönemle sınırlı olarak ödeyeceğini söylüyor. Yani, bir yerde üç ay elemana ihtiyaç var, geçici istihdam bürosu üzerinden eleman temin ediliyor, üç ay çalışıyor, ücretini alıyor, sonra büro diyor ki: “Tamam, bu iş bitti, bir sonraki işe kadar hadi eyvallah.” O kişi bu süreç içinde geçimini nasıl sağlayacak ve bir sonraki iş ne zaman çıkacak, yaşamını nasıl sürdürecektir? Yani, kadınlar açısından

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 11

özellikle gerçekten ikincil ve güvencesiz bir çalışma biçiminin getirildiğini görüyoruz. O hâlde özel istihdam bürolarında elemanlar için, mesela İş Kanunu'nda çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen hükümde olduğu gibi, işe çağrılmadığı dönemde ücretinin yarısını yirmi saatlik çalışma karşılığı ücreti alır gibi asgari düzeyde bir koruyucu düzenleme düşünülemez mi? Mevcut hâliyle bu öngörülmediği için riskli bir çalışma biçiminin yaygınlaştırılması...

Son bir şeyi belirtmek istiyorum. Bütüncül politikalar dedim, kurumsal bakımın öneminin altını çizdim özellikle dar gelirli haneler için ama şunu da belirtiyim: Yaygın bir şekilde iş gücü piyasasından eleman temin edilerek ev ve bakım işlerinde çalışacak olan işçiler istihdam ediliyor ancak onların çalışma koşullarını düzenleyen herhangi bir yasa yok. Sosyal güvenlik kapsamına aylıklı olarak çalışmaları durumunda dâhil olmakla birlikte düzenlemeler son derece bürokratik ve zor olduğu için, hanelerden aynı işletme yükümlülüklerini yerine getirmesi beklendiği için büyük bir kesim kayıt dışı olarak çalışmaya devam ediyor dolayısıyla da ev ve bakım işçisi olarak çalışan kadınların çalışma koşullarının da düzenlenmesine ihtiyaç var ve bu tabii ki yabancı işçiler için de söz konusu sürecin kolaylaştırılması. Bütüncül politikaların analık izni sonrasında anne ve babanın kullanabileceği kısa süreli ebeveyn izni, yarı zamanlı çalışma imkânı, kısa süreli yine bu kuşkusuz sosyal taraflarla birlikte tartışarak belirlenebilir. Ancak yarı zamanlı çalıştığı zaman içinde de bakım ihtiyacı devam edeceği için mutlaka kurumsal bakım hizmetlerinin sunumu, başta belediyeler olmak üzere ama özel sektörden de hizmet tabii ki temsil edilebilir ve bakım işçileri için yasal düzenleme bir bütün olarak bu tasarıda yer alırsa anlamlı bir sonuca ulaşabilir.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Hocam, ben teşekkür ediyorum.

KAGİDER ANKARA TEMSİLCİSİ SİNEM ULUTÜRK CİNBİŞ – Öncelikle şahsım ve kurumum adına sizleri saygıyla selamlıyorum.

Bu bahse konu tasarının özellikle kadının analık durumu sürecinde izinlerinin cömertçe teşvik edildiği ve bütçesi bağlamında da bir ilk olduğunu düşündüğümüzü vurgulamak istiyorum. KAGİDER açısından tasarının geneli üzerinde görüşlerimizi üç noktada sizlere özetleyebilirim. Bunların ilki tam gün çalışma süresiyle ilgili. Elbette, sürenin yarısının devlet tarafından ödenmesi, yarı zamanlı çalışma şeklinin ilk defa apaçık bir şekilde benimsendiği ve ekonomik anlamda da desteklendiği bir yaklaşımı ifade ediyor bizim açımızdan. Bu noktada hem devletin hem de özel sektörün işveren olduğu durumlardaki uygulama detaylarında ortaya çıkabilecek olası problem alanlarının çözümleriyle birlikte çalışılması gerektiği kanaatindeyiz. Örneğin, devletin işveren olduğu durumda yarı zamanlı çalışan bir kadının tam zamanlı çalışanlar gibi öğle yemeği yiyip yiyemeyeceği ya da ulaşım gibi haklardan faydalanıp faydalanmayacağını netleştirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Bunun yanı sıra, çalışan maliyetlerine bakıyor olduğumuzda da bir eşit dengenin göz önünde bulundurulması gerektiği... Bu, işveren açısından çalışan maliyetleri noktasında bir erkeğin çalıştırılmasının tercih sebebi olarak ortaya çıkmaması gerektiği kanaatindeyiz.

Hemen bu noktada kadının analık durumunun erkeğin askerlik durumuyla eşit değerlendirilmesi gerektiği ve kadının daha da aleyhine bir durum, bir denklem ortaya atılmaması noktasında da hassas olduğumuzu paylaşmak isterim.

Diğer taraftan, işveren noktasından baktığımızda işverenin özel sektör olduğu her durumda da işe gidiş geliş süreleri ve imkânları açısından çalışanlar için farklılık gösterebileceğini takdirlerinize sunuyoruz. Bu durumda yarı zamanlı çalışmanın, tam zamanlı iznin ve/veya çalışmaya dönüştürülmesi alternatifleri de işveren açısından düşünülmüyor olabilir elbette.

Tasarısıyla ilgili ikinci bir altını çizmek istediğimiz nokta, belediyelerin gündüz çocuk bakımevi açmaları noktasındaki madde. Biz bu noktada belediyelerin üstlendiği görevin bu evlerin açılacağı sağlıklı ve doğru konumların belirlenmesi ve tahsisi anlamında olması gerektiğini, belediyeler yerine de kadın girişimcilerin ve/veya kadın kooperatiflerinin bu çocuk bakımevlerini açması sorumluluğunu üstlenmesinin daha net bir katma değer yaratacağı kanaatindeyiz.

Son olarak da diğer sivil toplum örgütü ve akademisyen, profesör hocam tarafından da belirtilen bir husus çok önemli, yarı zamanlı çalışma ve özel istihdam bürolarıyla ilgili. Bu noktada İş Kanunu'nun olmazsa olmaz bir ögesi olarak düşündüğümüz bu büroların işlevsellik kazanıp kazanmayacağını da KAGİDER olarak takipçisi olacağının altını çizmek isterim.

Arz ederim.

BAŞKAN – Sinem Hanım çok teşekkür ediyorum.

TÜRKİYE EKONOMİ POLİTİKALARI ARAŞTIRMA VAKFI BAŞEKONOMİSTİ GÜNEŞ AŞIK – Ben bu 3 çocuk politikasıyla ilgili bir şeyler söylemek istiyorum çünkü diğer hususları, benim de çekincelerimi sayın vekillerimiz ve hocalarımız zaten belirttiler. Bu 3 çocuk politikasıyla ilgili çok ciddi bir temel mantık hatası olduğunu düşünüyorum, zaten çalışmalar da bunu gösteriyor. Çünkü bundan sonra 3 çocuğun teşvik edilmesi demek, çok uzun süre sürekli 3 çocuklu nesillerin geliyor olması anlamına geliyor. Şimdi, yaşlanan nüfus neden bizim açımızdan problem? Çünkü çalışan nüfusun

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 12

bakmakla yükümlü olduğu çalışmayan nüfus oranının artıyor olmasından dolayı yaşanan nüfus problemleri diyoruz. Ama, düşündüğünüzde sürekli 3 çocuk geldiği zaman ve bu her çocuk artık daha uzun süre okulda kaldığı zaman, işte masterini yapıyor, üniversitesine gidiyor, dolayısıyla, okullaşma oranları da artıyor. Bu çocuklar daha uzun süre okulda kalacakları için aslında çalışan nüfus daha fazla çalışmayan nüfusa bakmakla yükümlü olacak. Dolayısıyla, hem eğitim masrafları hem sağlık masrafları hem de vergi yükü bakımından baktığımız zaman bu 3 çocuk politikası çok daha fazla yük getirecek bir politika çünkü çok daha fazla genç nüfus bir anda geliyor olacak.

Diğer taraftan baktığımızda, yine ortalama yaşama süresi uzuyor, insanlar artık daha uzun süre yaşadıkları için 3 çocuklarının da daha uzun süre yaşayacağını dikkate aldığınız zaman aslında yine çok ciddi bir sağlık ve vergi yükü de ortaya çıkıyor. Dolayısıyla, bu 3 çocuk politikası bizim sorunlarımıza çok kısa bir bakış açısıyla belki bir nebze yardımcı olabilir bir süre ama çok uzun vadede düşündüğünüz zaman bunun yani faydasından ziyade daha fazla yük getirmesi çok daha muhtemel zaten bu konuda yapılan çalışmalar da var.

Bununla beraber ben Sebahat Hanım'a katılıyorum, "torba yasa" adı altında sürekli her türlü düzenlemenin bir torbada çıkarılmasını ben de açıkçası çok doğru bulmuyorum ve de matematiksel olarak da bunun bir hesabı yapıldı mı? 3 çocuk olursa önümüzdeki dönemdeki nüfus projeksiyonlarıyla beraber eğitim masrafları ne kadar değişiyor, sağlık sistemi üzerinde ne kadar bir yük var, vergi gelirleri nasıl değişecek, bununla ilgili bir çalışma yapıldı mı, bir hesaplama var mı, ben bunu da öğrenmek istiyorum açıkçası.

Çok teşekkürler.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Jülide Hanım, buyurun.

HAK-IŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU – Davetiniz için öncelikle teşekkür ediyorum. Şahsım ve konfederasyonum adına da saygılar sunuyorum herkese.

Aslında arkadaşlarımızın birçoğunun görüşleriyle bazı yönlerde örtüşen, bazı yönlerden de ayrılan bazı hususların altını çizmek istiyorum. Öncelikle beklediğimiz bir çalışmaydı bu. Hak-İş olarak, biz bu dönem toplam alanda çok ciddi kadın eğitimleri, kadın çalışmaları gerçekleştirmiş bir örgüt olarak şu an konuşuyorum. Üyelerimizle birlikte bu konularla ilgili çok ciddi istişareler gerçekleştirdik, 10 tane ilde yaklaşık 2.500 tane üyemiz işçi kadına eğitimler verdik, 2.500 tane kadın üzerinde de bir alan çalışması gerçekleştirdik. Alanda çalışma hayatında olan ve işçi statüsünde olan kadınlar açısından en temel problem olarak ortaya çıkan konu, çocuk bakım yükümlülüğü, annelik ve kariyer arasında sıkışmış kadın olma problemi öne çıkıyordu. Bu anlamda bizim alanda tespit ettiğimiz sorunlarla birlikte baktığımızda, gecikmiş de olsa bu yasanın çok önemli olduğunu düşünüyoruz. Şu an en çok konfederasyonumuza, kendi sendikama, kadın komitesine gelen sorular tasarıyla ilgili detaylar hakkında, kadınlar için büyük bir ümit oluşturdu. Henüz tam olarak zihinsel dönüşüm sürecini sağlayamamış bir ülkeyiz kadın-erkek eşitliği anlamında ve aile içi sorumlulukların paylaşımı anlamında. Bu anlamda hem bakım yükümlülüğü hem yaşlı bakım yükümlülüğü, çocuklarla ilgili bütün sorumlulukların kadınlar üzerinde olduğu gerçeğini görmemiz gerekiyor. Bu anlamda tabii ki ideal olan, kadınlar ve erkekler arasında bu sorumlulukların paylaşılmasını sağlayacak bir anlayışın ülkemizde hâkim kılınması, bununla ilgili adımların atılması ama bu gerçeği de görmemiz gerekiyor ve kadınların üzerindeki bu sorumlulukların hafifletilmesine yönelik politikaların gerçekleştirilmesi gerektiğine biz inanıyoruz çünkü analığın da bir hak olduğunu, çalışmanın da bir hak olduğunu düşünüyoruz. Bu anlamda her iki hak arasında kadınların sıkışmasından ziyade rahatlatılacak, nefes almalarını sağlayacak bir düzenleme olduğunu söyleyebiliriz.

Kuşkusuz eksik yanları, daha da ileride olmasını düşündüğümüz yanları var, bunlarla ilgili de görüşlerimizi paylaşmak istiyorum. Konulara toptan ret ya da toptan kabul anlayışıyla yaklaşıyoruz, bunun yanlış olduğunu düşünüyoruz. Bunun bir başlangıç olduğuna inanıyoruz. Önümüzdeki dönemlerde ihtiyaçlara göre, alanda yaşanacak sıkıntılara göre geliştirilebileceğini düşünüyoruz. Artı, beklenen bir şeydi, ulusal istihdam stratejisi hayata geçirildi. Ulusal istihdam stratejisinin en önemli ayaklarından birisi kadınla ilgili bölümlerdi. Bu bölümde bu konularla ilgili hükümler vardı. Bunun ete kemiğe bürünmüş olması bizim açımızdan önemli.

Diğer taraftan, evet, ciddi bir çalışma yapılıyor. Hâlihazırda zaten İş Kanunu'muzda güvencesiz olarak 18'in üzerinde esnek çalışma hükmü söz konusuydu. Bu esnek çalışma modellerinin güvenceli olarak düzenlenmesi Türkiye açısından da bir ilk olacak. Kadınlar üzerinden ama umarız ilerleyen dönemlerde tüm çalışanlar açısından bu tam zamanlı olarak ücretlerin ödenmesi, hakların, sosyal güvenlikle ilgili primlerinin ödenmesi anlayışının tüm çalışanlara yaygınlaşmasını temenni ediyoruz. Bu anlamda güvenceli olarak düzenlenmesini önemli buluyoruz.

Diğer taraftan, kadınlar açısından temel problemlerden bir tanesi çocuk doğumundan sonra çalışma hayatına ve kariyerine ara vermesi. Doğumdan önce sekiz hafta, doğumdan sonra sekiz hafta, on altı haftalık bir ücretli izin düzenlememiz, ardından da altı aylık ücretsiz izin düzenlememiz söz konusuydu. Maalesef on altı hafta, evet, dünya ülkelerinden çok ileride bir düzenleme rakamı olarak ama birçok kadın alanda altı aylık ücretsiz izni kullanmak zorunda kalıyor çünkü bakım yükümlülüğüyle ilgili maliyet de artıyor, sonrasında çaresiz bir biçimde iş hayatından ayrılmak zorunda

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 13

kalıyor. Bizim örgütlü olduğumuz iş yerlerinde genel olarak böyle bir problem söz konusuydü. Bu anlamda kadınların kariyerine hem ara vermesi hem de iş hayatından uzaklaşmasını engelleyici bir düzenleme olarak düşünüyoruz iki, dört ve altı aylık kısa süreli çalışmanın. Bunun biz, okuduğumuz zaman altı aylık ücretsiz izinle ilgili bölüme tekbül ettirildiğini görüyoruz. Bu anlamda da kademeli olmasını da önemli buluyoruz Hak-İş olarak. Çünkü tek çocuk, evet, iki ay yeterli bir rakam ama evde iki çocuk olduğu zaman, işte genelde arka arkaya -bunlarla ilgili araştırmalarımıza dayanarak da bunları da paylaşmak isteriz önümüzdeki dönemde- ülkemizde tercih edildiği için çocuk doğumları yaş aralıkları kısa oluyor ve bakım yükümlülüğü yine ağır oluyor, bu anlamda kademeli olarak bir artışın önemli olduğunu düşünüyoruz.

Diğer taraftan, hocamın dediğine katılıyorum, Gülay Hocam az önce söyledi İş Kanunu'muzda çağrı üzerine çalışmayla ilgili. Geçici istihdam büroları hep "özel istihdam büroları" diye konuşuldu burada ama özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi verilmesiyle ilgili düzenleme. İşçi örgütleri arasında bu konuda çok ciddi görüş ayrılıkları var. Hak-İş Konfederasyonu olarak eleştirilsek de biz geçmişten beri esnek çalışmayla ilgili esnek çalışmanın Türkiye'de güvenceli olarak uygulanmasının istihdam açısından ve taşeronluğun yaygınlığı, kayıt dışılığın yaygınlığı karşısında elzem olduğunu artık düşünüyoruz, dünyada da bunun örnekleri var, istihdam artışlarına katkıları zaten bilimsel olarak kabul edilmiş. Bu anlamda yalnız geçici istihdam bürolarıyla ilgili bazı çekincelerimiz söz konusuydü. Bunun örgütlenme, sendikal örgütlenme boyutunun mümkün olamayacağını düşünüyoruz. Ülkemizdeki sendikal örgütlenmeyle ilgili iş kolu esasına dayalı bir çalışma var, bununla ilgili eksiklikler var şu an mevcut tasarıda. Geçici olarak gelecek olan kişinin, o çalışılan kişi eğer sendikalıysa onun gibi işlem görmesi şeklinde ya da başka iş yerleri açısından düşünülebilir, sendikal örgütlülüğüyle ilgili sıkıntı var. Hatta sendikal örgütlenme içerisinde olma ya da olmama şeklinde sözleşmelere hüküm koyulmamasıyla ilgili bir madde var içeride, bunun da Anayasa'ya aykırı olduğunu düşünüyoruz, kesinlikle çıkarılması gerekiyor taslaktan, bunu da söyleyebilirim 8'inci sayfada, 18'inci maddenin (b) bendinde. Öyle sendikayla ilgili hüküm olan sözleşmelerin geçersiz olacağı, sendikalı olma ya da olmamayla ilgili bir hüküm olduğunda geçersiz sayılacağı ifade ediliyor.

Diğer taraftan, sendikalı olan, kamuda çalışan sendikalı kadınların birazcık cezalandırılmasına eş değer bir düzenleme olduğunu düşünüyoruz yine tasarıda. Kamuda eğer toplu iş sözleşmeye bir sendikaya üye ve toplu iş sözleşmesi kapsamı içerisindeyse, toplu sözleşmede bir hüküm varsa çocuk yardımı ya da bu doğumla ilgili devletimizin bir hediye olarak takdim ettiği bir düzenlemenin o kadınlar açısından farklı şekilde uygulanacağını görüyoruz, eksiğe tamamlanacağını, eğer eşitse veya fazlaysa o ilk altını bir hediye olarak biz değerlendiriyoruz, işte yarım, rakamlar var. Bunun hani sendikalı olup olmaması, toplu sözleşmeye bakılmadan tüm kadınlara uygulanıyor olması gerektiğine inanıyoruz. Kamudaki kadın işçilerin bu şekilde böyle bir ayrıma tabi tutulmasının doğru olmadığına inanıyoruz.

Yine, özel olarak da bu İşsizlik Sigortası'ndan zaten yararlanma koşullarının zor olduğu şartlarda bu altı yüz gün prim ödemenin üç yıl içerisinde çok yüksek olduğunu düşünüyoruz. Kadınların daha düzensiz ve aralıklı olarak, kariyerinin aralıklı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bunun kapsamı daraltılmasına inanıyoruz. Bu kadar önemli bir düzenlemenin kapsamı hani belki dört yüz gün olarak değerlendirilebilir ki İşsizlik Sigortası'nda da bu konuda çalışmalar yapılacağını biliyoruz önümüzdeki günlerde, onunla uyumlu bir şekilde yapılabilir diye düşünüyoruz.

Diğer taraftan, belediyelere bir sorumluluk verilmesinin önemli olduğunu düşünüyoruz. Bunun da mutlaka komisyonlarda görüşler doğrultusunda güçlendirileceğine inanıyoruz. Ama, kadınların beklediği, özellikle emekçi çalışan kadınların... Türkiye sadece Ankara ve İstanbul'dan ibaret değil, gerçekten biz bu dönem 81 ilimizdeki kadınlarla bir araya geldik, çok ciddi sorun vardı bu konuda. Kadınların hem kadınlık vasıflarıyla birlikte... Anadolu'da böyle değiştiremeyeceğimiz bir gerçek var, bu gerçeğe de uygun hareket edilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Analık hâlâ çok önemli, aile çok önemli. Aile içerisinde kuşkusuz sorumlulukların dağıtılması gerekiyor ama mevcut gerçeklerle de bağdaşan düzenlemeler yapılması gerekiyor. Bu anlamda biz bunun önemli olduğunu düşünüyoruz. Geçici iş ilişkisiyle ilgili hükümlerde AB direktifine atıfta bulunulması, bu direktifteki bütün hükümlerin bire bir olarak yansıtılmış olduğunu dün incelediğimizde gördük. Orada da tek sıkıntı, işte, yerine gelecek kişinin de tekrar kadın olması gerekiyor. Eğer bir kadının doğum izni sebebiyle geçici istihdam bürosundan bir kişi gelecekse onun da kadın olması yönünde bir hüküm belki eklenebilir. Bu anlamda genel olarak biz olumlu görüyoruz. İnşallah güçlendirilerek yasalaşır diye ümit ediyoruz. Kadınların hâlâ şu anda çok acilen bekledikleri bir düzenleme. İnşallah ülkemize hayırlı olur.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum Jülide Hanım.

Sivil toplum örgütlerimizden başka söz almak isteyen var mıydı?

Sebahat Hanım, buyurun.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Öncelikle sivil toplum örgütü temsilcisi arkadaşlara katıldıkları için çok teşekkür ediyoruz. Keşke aynı masada olsaydık eşit üretmek açısından ama...

Bir şey takıldı kafama. Şimdi, bu alanda çalışan birçok kadın var. Davet ettik, gelmediler mi acaba? Örneğin KESK, DİSK, örneğin yerel yönetimler... Yani burada yerel yönetimlere ilişkin düzenlemeler var. Yine bu konuda çalışan kadınlar var. Özellikle mesela, IMC, ev eksikli çalışan kadınlar daha çok... Hani, özel istihdam büroları madem... Buna kesinlikle

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 14

karşı olduğumu bir kez daha ifade ediyorum. Onun üzerine düzenlediniz. Diyelim ki burada anladığım kadarıyla, buradaki görüşleri de -öyleyse ki çok bundan memnun olurum- bir rapor hâline getirip asıl komisyona iletmek açısından, en azından düzeltilsin diye ya da... Yoksa burada söylediğimiz şeyler bir not olsun diye değil. Acaba onları davet ettik de gelmedi mi, yoksa davetimizi sadece bu kurumlarla mı sınırlı kıldık? Niye bu kadar daraltttık? Yine -kadın örgütleri bu konuda özellikle hani istihdam alanında çalışan, rapor sunan, bu konuda çaba harcayan kesimler var. Bunu da merakımı gidermek için sordum.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

Bu konuda herhangi bir sınırlamamız olmadı ama aynı anda şu anda AB Uyum Komisyonu da çalışıyor. Özellikle biz her yere hızlı bir şekilde davet gönderdik. Hatta hocalarımızla da, bazı sivil toplum örgütlerimizle de iletişim kurmak için uzman arkadaşlarımız defaatle, tekrar girişimde bulundu ama sanıyorum bir kısmı AB Uyumda. Yoksa biz davet gönderdik ve bu konuda da herhangi bir sınırlımız yok çünkü bu konuyla alakalı bir kere Komisyonumuzun her şeyden önce partiler üstü çalıştığını düşünüyorum ve buraya da verilecek olan katkıların da bu minvalde olduğunu düşünüyorum ve her katkının çok değerli olduğunu düşünüyorum. Her görüşün burada muhakkak bir yer bulacağı kanaatindeyim. Bu anlamda böyle bir sınırlamamız olmadı ama sanıyorum bir kısım AB Uyumunu tercih etti. Biz ulaşabildiklerimize... Yoksa böyle bir sınırlama yok. Merakınızı gidermek adına cevap veriyorum.

Çok teşekkür ediyorum.

Candan Hanım, buyurun.

CANDAN YÜCEER (Tekirdağ) – Ben de bir bilgi paylaşmak ve bununla bağlantılı olarak bir soru sormak istiyorum.

Ben de çok teşekkür ediyorum sivil toplum kuruluşlarına. Burada olmayan bir kuruluşun bir bilgisini paylaşmak istiyorum. Mor Çatı bir kadın örgütü, uzun yıllardır mücadele veriyor. 37 kamu hastanesine sormuş Mor Çatı, sadece 3'ü kürtaj yaptığını ifade etmiş. 37 hastaneden 12'si kürtaj yapmadığını açıklamış. 17 hastane sadece fetüsün ölmesi, anneye zarar veriyor olması, bebeğin sakat olması, annede kanama olması, düşük olması gibi çeşitli tıbbi komplikasyonların zorunlu kıldığı hâllerde kürtaj yapabildiğini söylemiş. Bu kamu hastanelerinin içinde sadece 1 tanesi yasal sınır olan on haftaya kadarki sürelerde kürtaj yaptığını ifade etmiş. Diğer 2 tane hastane de sekiz haftaya kadar kürtaj yapabildiklerini ifade etmiş.

Şimdi, biz doğurganlığı eğer bu teşviklerle, paketlerle, projelerle artıramazsak ki öyle görünüyor... Yani şu an olduğu gibi kürtajın fiilen yasak olduğu bir süreci yaşıyoruz. Gebe kadınlar takibe alınıyor. İşte, doğum kontrol araçlarına parasız erişim engelleniyor. Birçok hastanede biz bunları biliyoruz. Bundan sonraki adım kürtajı yasal anlamda da yasaklamak mı olacak, ben merak ediyorum işin açıkçası.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Buyurun.

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI JÜLİDE SARİEROĞLU – Ben çok zor şartlar altında kendim zaman ayırarak geldim. Bugün, belki siz de biliyorsunuzdur, G20'nin L20'si şeklinde bir toplantı var. ETUC bizim üyesi olduğumuz, bütün DİSK'in, KESK'in, HAK-İŞ'in ve TÜRK-İŞ'in üyesi olduğu uluslararası konfederasyonların ve TİSK'in işveren ayağında. Örgütlerinin genel başkanları burada. Rixos'ta bugün Sayın Ali Babacan'ın da katılımıyla önemli bir toplantı ve bir eylem vardı. Arkadaşlar trafikte. O yüzden gayet sıkıştı. O yüzden yani mutlaka ki gitmiştir ama bize de zorunluluk, bütün sendikalarından, kadın-erkek eşitliğine de orada önem veriliyor, biliyorsunuz kota var o katılımlarda. Ondan kaynaklanmış olabilir.

BAŞKAN – Tamam, böyle bir hassasiyet...

Şimdi, başka milletvekili arkadaşlarımızdan geneli üzerinde söz almak isteyen var mı?

Çalışma Genel Müdürümüz, özellikle bu istihdam bürolarıyla alakalı, biliyorsunuz, çok fazla geçti, kısaca, bu konuyla ilgili maddeye gelmeden önce, geneli üzerinde siz de bir bilgi vererseniz çok memnun olacağım.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Teşekkür ederim Sayın Başkanım.

Öncelikle tüm vekillerimize ve katılımcılara saygılar sunuyorum.

Müsaade ederseniz, önce, neden geçici iş ilişkisine geldiğimizi kısaca izah etmeye çalışayım. Tabii, çalışma hayatına katılmada “dezavantajlı gruplar” dediğimiz -özel politika gerektiren gruplar olarak da nitelendiriyoruz bunları- bunlara ilişkin ağırlıklı çalışma mevzuatlarında -ki iş kanunlarında, düzenleyici ve bunları koruyucu düzenlemeler var mevcut kanunlarımızda- özellikle İş Kanunu'nda, işte, özellikle kadınlara ilişkin söylersek, kadınlar fiziksel özellikleri dolayısıyla korunuyorlar, ağır ve tehlikeli işler, yer altı işleri gibi konularda; bir de analık fonksiyonu nedeniyle korunuyorlar. Bu da sağlıklı gelecek nesillerin yetişmesi amacıyla. Bu amaçla korumaların biraz daha ötesine giden bir çalışmadan, bir taslakla, tasarıyla huzurlarımızdayız.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 15

Tabii, bu düzenlemeler uzun çalışmalar sonucunda, bir günde gelmedi. Örneğin Ulusal İstihdam Stratejisi'nin bir ayağı özel politika gerektiren gruplardır. HAK-İŞ temsilcimiz, söz alan arkadaş da söyledi. Bu çalışmaların bir kısmını bu tasarıya Çalışma Bakanlığı olarak da dercettik ve buradayız.

Şimdi, çalışma hayatında kadınlara yönelik, özellikle bu tür kısmi çalışma, yarı süreli çalışmalarda iş gücü piyasasında bir açık ortaya çıkıyor. Şudur: Kadın işçi doğum iznine ayrıldığında, yarı zamanlı çalışma hakkını kullandığında kalan sürede işveren bu iş gücü piyasasındaki eksikliği nasıl tamamlayacak? Şöyle bir alternatif olabilir: Tam zamanlı bir işçi alabilir onun yerine. Tam zamanlı işçi aldığı zaman, bu kadın işçi tekrar işe döndüğü zaman ona ancak teşekkür ediyor işveren, diyor ki: "Artık senin yerine falanca'yı aldım, sizi bu kadar süre bekleyecek durumda değildim." Dolayısıyla, kadın işçi veyahut da diğer gruplardaki işçiler bu tür çalışmalardan mağdur kalıyor. Bu, askerden dönen işçi için de geçerli, gençler için geçerli. Özellikle kadın işçiler için geçerli. Dolayısıyla bu tür esnek çalışma modeli bütün dünyada -bu gruplar için özellikle söylüyorum- gençler için, kadınlar için, uzun süreli işsizler için, iş gücü piyasasına ilk kez girip deneyim kazanan kişiler için tercih edilen bir çalışma modelidir ve bunun örneklerini, dünyada iş gücüne katılımında, belki rakamlarla verme imkânımız var. Dolayısıyla, iş gücü piyasasından belli bir süre veyahut da işte, kısmi bir süre, çalışma süresinin belli süresinde dışında kalmak isteyen bu grupların açığını nasıl kapatacağız? Bunu uluslararası piyasada da, AB'de de direktif bazında, özel istihdam bürolarıyla kapatma yoluna gidiliyor ve bu anlamda bir direktif var zaten, 2008 yılında 104 sayılı AB Direktifi. Bu direktifin temel esası şudur: Eşit muamele ilkesi söz konusu burada yani bu emsal işçinin, ayrılan işçinin çalışma koşulları ve ücret şartlarını da buna uygulama kuralı var. Ana kural budur ve bu kurala göre bizim Çalışma Bakanlığı olarak yaklaşık beş yıldır gündemimizde olan özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması tasarımı çalışmamız var.

Burada Hocam bahsetti: "Buradan endişemiz şudur: Tüm çalışanlara ve tüm işçilere uygulanması yönünde endişemiz var." dedi. Aslında endişe duyacak bir şey yok. Doğrusu da bu, bizim düşüncemiz olarak, doğrusu çünkü bu. Örnek vermek istersem, örneğin iş güvenliği açısından önemli bir eksik hissedildi ve bunun tamamlanması gerekiyor. Buna da geçici süreli, iki günlük, üç günlük, beş günlük işçi ihtiyacı var. Bunu işveren nereden karşılayacak? Kendi işçisiyle karşılayacaksa böyle bir teknolojisi yoktur, bunun için daimi işçi alacaksa, bu işçileri nasıl ertesi gün işten çıkaracaktır? Bu tür ihtiyaçlar için veyahut da ani talepler karşısında, iş piyasasının ani talepleri karşısında -ki bu direktif bunlara imkân veriyor- bunlara imkân veren bir taslağı ama bu taslağımız, bu tasarıya dönüşmedi. Sadece buradaki belli kısıtlar için, kadınlara yönelik şeyler için, askerlik hizmeti, doğum, analık ve süt izni hâllerinde ve mevsimlik işlerde kullanılma amacıyla bu tasarıya girdi ancak biz Bakanlık olarak, doğrusunun, bütün işletmeler için girmesi gerektiğini düşünüyoruz bu gerekçelerle.

Şimdi, geçici iş ilişkisi nedir? Çok kısa ondan bahsedeyim. Şu anda 4904 sayılı İş Kurumu Kanunu'nda işçiyle işveren arasında bir aracılık hizmeti görüyor İş Kurumu Genel Müdürlüğümüz yani işverenden aldığı talepleri işçiyle birleştirip işte, aracılık, eşleştirme yapıyor. Buna "özel istihdam bürosu" diyoruz ama özel istihdam bürosuyla geçici iş ilişkisi kurulması farklı bir ilişki. Geçici iş ilişkisi üçlü bir ilişkiye dayanıyor. İşçi büroyla iş sözleşmesi yapıyor. Büro kendi başına iş yeri. İş yerimiz bürodur ve işçi, işveren büroyla iş ilişkisi kuruyor. Büro çalıştıracak, iş verene yaptığı bir sözleşmeyle -geçici işçi temin sözleşmesi- ki buna kiralık işçiden -terminolojideki kavram bu- belli bir süre devrediyor. İş sözleşmesini büro işverenle yapıyor ve işçinin muhatabı büro. Büronun elemanıdır, sigorta primleri orada ödenir, bütün çalışma hakları buradadır ve devrettikten sonra o süre zarfında gittiği iş yerinde iş görme edimini yerine getirir, o süre tamamlandığında tekrar büronun işçisi olarak devam eder ve büroda aslında geçici iş ilişkisi söz konusu değil, büronun daimi elemanıdır bu işçi, büroda çalışır, kurulacak geçici iş bürosunda. Bu ülkemizde yasak. Yani şu anda bu yasamızda bu düzenleme yok. Bu yaptığımız, yapılacak tasarımın kanunlaşmasıyla birlikte bu getirilecektir. Tabii, bunun getirilmesinden sonra İş Kurumu Kanunu'nda çok önemli düzenlemeler var. Bunların teminatları, işçi hakları, yükümlülükleri, hangi işleri yapacakları, yazılı sözleşmeyle bunu kurmaları gerektiği ve ücrete ilişkin ödenmemesi durumunda iptal durumları ayrıntılı olarak düzenleniyor ve güvence altında.

CANDAN YÜCEER (Tekirdağ) – Peki, çalışmadığı sürece büro onun sigorta primlerini ödüyor mu?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Efendim, geçici iş ilişkisi kuran büronun elemanı bunlar. Onların yapacağı sözleşmeye bağlı. Kendileri de ayrıca sözleşme yapabilir. Yani büro onları kısmi de alabilir, daimi de alabilir, kendileriyle ilgili bir şey. Büroyla dışarıdaki işçinin arasındaki sözleşmeye dayanır. O iki durumda da olabilir. Daimi de alabilir, daimi işçisi olarak -otuz günlük ücret anlamında söylüyorum- alır, değişik yerlere bunu gönderebilir. Kısmi de alabilir.

BAŞKAN – Ama sözleşmeyle bağlı olduğu sürece o büronun güvencesiyle çalışanı oluyor.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Tabii ki efendim. Sigorta primleri, güvencesi, iş güvencesi, bütünüyle o büronun üzerindedir.

BAŞKAN – Buyurun.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 16

CANDAN YÜCEER (Tekirdağ) – Büronun elemanı olan, çalışan işçi başvurusunu yaptı, aracı oldu büro, bir iş buldu, çalıştı üç ay, ondan sonra bulamadı. Çalışmadığı dönemde de büronun elemanı mıdır, çalışmadığı süreçte ve sigorta primleri ödeniyor mudur? Yani hakları onda mıdır?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Bu, işçiyle büro arasındaki sözleşmeye bağlı. İki durum da olabilir. İki şekilde de yapabilir. Büro daimi olarak işçi aldıysa boşta kalan süresinde de ücretini büro ödeyecektir ama şöyle sözleşme de yapabilir: Size bulduğum iş karşılığında göndereceğim. Öyle sözleşme yaptıysa o zaman ödemeyecektir yani büroyla işçi arasında yapılan sözleşmeye bağlı bir şeydir. Bunu şu anda bilemeyiz. Nasıl sözleşme yaptıysa... Onun da yazılı olması gerekiyor. O, tabii, Bakanlık kayıtlarında, İŞKUR kayıtlarında olacak. Dediğiniz şekilde de olabilir, farklı şekilde de olabilir. Tamamıyla büronun elemanı olabilir. Sürekli ihtiyaç varsa o işçiye onu daimi almıştır.

CANDAN YÜCEER (Tekirdağ) – Daimi olarak niye alsın ki o zaman bu şartlarda?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Niye almasın efendim? Çok ihtiyacı vardır, belli nitelik... Efendim, geçici ilişkisi her durumda kullanılmıyor. Ağırlıklı, bu, çok nitelikli işler için kullanılan bir ilişkidir, bir de çok vasıfsız işler için kullanılan bir ilişkidir. Bir de bu şu andaki düzenlediğimiz özellikle part-time çalışmak isteyen gruplar için; işte, öğrenciler bunlar, örnek verdim, uzun süreli işsizler, ilk defa işe girecekler, vesairler için kullanılır ve efendim, bu, daimi istihdama da çok büyük katkı sağlıyor. Avrupa’da gördüğümüz örneklerinde şu var, onu da söyleme ihtiyacı duyuyorum: Geçici nitelikte işe alınıp daimi işe girenlerin oranının çok yüksek olduğunu... Çünkü işveren ihtiyaç duyduğunda –ki bu direktif de onu söyler- bu işçilerden tercih etmek zorunda. Daimi işçi alacaksa bir iş yeri, bu geçici olarak kullandığı işçileri önceliklendirmek durumundadır ve bu da çok büyük orandadır çünkü onu bir denemiştir, en azından onunla çalışmıştır ve bunu daimi olarak kullanıyor ve bu, bu tür özel politika gerektiren grupların çok tercih ettiği bir sistemdir. Dezavantajları yok mudur? Ben belki onları da söyleyeceğim, Jülide Hanım’ın bahsettiği şeyleri. Vardır. Endüstri ilişkilerinde siyah-beyaz yoktur, gri tonların içindeyiz ama avantajları dezavantajlarından çok fazladır ve bunun rakamları vardır. Avrupa’da 75 milyon iş gücüne yardım etmiştir bu. 65 milyon nitelikli iş gücüne yeni istihdam olanağı yaratmış, 18 milyon yeni istihdam oluşturmuş, 13 milyon iş yerine işçi desteği sağlamış. 2012 yılında 300 milyon euroluk iş hacmine ulaşmış. Dünya genelinde 137.300 geçici iş bürosu var. Bu bürolarda 624.500 işçi çalışmış gibi rakamlar var. Bu, dünya gerçeğidir. Dezavantajlarını olabildiğince azaltarak ve direktife uygun yaparak hazırlanan bir tasarıdır ve tamamıyla benim bahsettiğim, hocamın söylediği, endişe duyduğu -ki biz endişe duymuyoruz, olması gerektiğini söylüyoruz- tamamıyla geçici iş ilişkisinin bütün iş yerlerine uygulanması anlamındaki katkıdır bu. Biz sadece özel düzenleme olarak buraya koyduk.

Belki, Jülide Hanım’ın bir sorusu için de söyleyeceğim, bunun hükümde olan bir tasarıda sendikaya üye olmaması şartı, sendika özgürlüğünü koruma amaçlıdır. Yani işe alırken “Sendikalı olacaksın.” veya “Sendikalı olmayacaksın.” diye bir şart koşmaması gerektiğiyle ilgilidir yoksa orada sendikayla ilgili bir yasak söz konusu değildir çünkü sendikalı olacaksın demek de sendika özgürlüğüne aykırı. Anayasa’mızın 51’inci maddesine göre işçi isterse sendikaya üye olur, isterse olmaz. Bu, uluslararası bir kuraldır. Dolayısıyla bu ilişkide özel istihdam büroları aracılığıyla yapılacak, büroyla yapılacak ilişkide işçi korunmuştur ve yapılan düzenleme de, dediğimiz gibi, çoğu katılımcılar da söyledi, 104 sayılı AB Direktifi’ne uyumlu yapılmıştır ama tamamını kapsamıyor. Biz Bakanlık olarak daha kapsamlı olmasını isteriz ama bu tasarı da –hani bunu temenni olarak söylüyoruz- sadece belli gruplar için düzenlenmiştir.

Soru varsa ben bilgilendirme amaçlı... Tabii, soru şeklinde bir cevap vermedim. Bilmiyorum yeterli mi. Şimdilik bu kadar.

BAŞKAN – Maddelere geldiğimizde belki daha detaylı olacaktır.

Sebahat Hanım, kısadır umarım, hemen açıyorum.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Tabii, aslında, bu, bir bütün kapitalist ekonominin politikalarını, kapitalist ekonomiyi tartışmamızla alakalı bir şey. Bize genelde Avrupa Birliği örnek gösteriliyor. Zaten hani kapitalist düzen bütün dünyada benzer işliyor. Yani işleri böyle şeylere ayırarak, daha iyi yönetme. Mesela bu özel istihdam büroları açıldığında yeni bir alan açılıyor ve dolayısıyla bu büroların yeni elemanları olacak. Aslında siz oraya da bir istihdamı açanlar için yeni kaynaklar oluşturulacak, bu kaynakların çoğunu işte, özel sektöre veriyor, devlet kendi yükümlülüğünden kurtuluyor. Aslında “dayıbaşı” sistemi dedi, çok doğru. Aslında bu şimdi fiilen uygulanıyor, bu, bu yasayla yasal hâle getiriliyor ve aslında burada da kalmayacak. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı beş yıldır bununla uğraşılıyor. Biz de beş yıldır iş çevreleriyle buna hayır diyoruz çünkü bu emek sömürsünü başka bir noktada getiriyor. Hani geçici işçi bulmak çözülmüş gibi görünse de, işte, insanlara bu istihdam büroları aracılığıyla çözüm gibi bulunsun da aslında bu, ekonomik anlamda esnek çalışmayı, sömürüyü, emek sömürsünü –sosyalist, feminist perspektiften bakarak söylüyorum- yasallaştıran bir hâle geliyor. Zaten kapitalizm bunun krizini yaşıyor. Avrupa’da, dikkat edin, artık ciddi anlamda kapitalist modernite ciddi kriz yaşıyor. Yani başımızda Yunanistan’da Syriza kazandı, herkes şey yapıyor, tam da bu ekonomik sistemin insanlığın başına artık bela olduğunu, bununla sorunların çözülemeyeceğini, daha farklı çözüm olanaklarını tartışmak gerektiğini... Mesela, dünyanın

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 17

aştığı, bu konuda şey yaptığı sorunları biz yeni yeni gündeme getiriyoruz. Mesele politik bir mesele. Mesele şey değil sadece. Buradan baktığımızda ideolojik anlamda toplumu nasıl yönetiyorsunuz, nasıl bir ekonomik perspektiften bakıyorsunuz ve neye göre şekillendiriyorsunuz? Sonuçta iktidar partisi böyle bakıyor, neoliberal politikaların Türkiye temsilcisi. Dolayısıyla, Türkiye'deki...

BAŞKAN – Soru var mı Sebahat Hanım?

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ama söylüyorum, bu soru meselesi değil, bu ciddi bir mesele, itiraz meselesi. Ben diyorum ki: Bu kanundan çıkartılsın bu. Bu, ayrı bir şey. Gerçekten başka bir şeyle düzenlensin. Bunun kadınla alakası yok, bu meselenin kadınla alakası yok. Bu bir sorun. Bunun altını çizmek gerekiyor. Dolayısıyla özel istihdam bürosu insanlara iş olanakları sağlayacak, bu konuda çözüm olacak falan değil. Mesela, hepsi güvencesiz. Diyelim ki birisini üç ay çalıştıracak, sonra kapının önüne koyacak yani. Şimdi şey de öyle yapıyor, mevsimlik tarım işçileri bu konuda çok ciddi bir örnek. Her yıl mesela mevsimlik tarım işçileri gidiyor, her defasında kaç kişi götürüyorsa onun üzerinden, her bir işçi üzerinden para elde ediyor. Burası, bu istihdam bürolarını boşuna açmayacaklar, bu kadar yatırımı boşuna yapmayacaklar. Burada da veriler yapmışlar, orası da kâr edecek. Aslında devlet aracı bir kurum oluşturuyor. Niye mesela İŞKUR yapmıyor bunu? Ben soruyorum: İŞKUR pekâlâ bunu yapabilir, devlete bağlı. Madem bir şey yapacak kurum, o zaman devlet, oradan kamunun alacağı şeylerde başka bir durum olsun.

Bakın, bunlar çok ciddi sorun alanları yani. Biz bunları tartışmadığımız için iktidar getiriyor bize, kendi birlikte çalıştığı şeyleri, işte ortaklaştığı kesimlerle bunu yapıyor. Mesela biz demiyoruz “Hiçbir şey yapılmam.” Tabii ki çok ciddi işsizlik sorunu var, yoksulluk sorunu var. Milyonlarca insan iş bulamıyor. METAL-İŞ grevdeydi değil mi? Grevi Hükümet yasakladı. Altı ay ertelediniz, yasakladınız, direndiği hâlde işten çıkartılacak. Çıkartıldığında başka işçiler var. İşe gelecek ve sınıf dayanışmasını, işçi dayanışmasını bile engelliyor yani. Mesela, bir gün fabrikalar dursa o patron o işçinin hakkını verecek. Mesela diyelim ki biz kendi durduğumuz noktada milletvekilleri olarak bile bilmem ne kadar maaş alıyor, yetinmiyoruz, bir sürü personelin... “Bir işçiye asgari ücretle yaşa.” diyoruz. Dolayısıyla bunlar çok sorun alanları ve politik bir mesele. Biz bunları tartışmadığımız için şimdi burada, hani siz diyorsunuz ya, kısa olsun, soru olsun falan, mesele bir soruyla, bir kısa şeyle geçilecek bir şey değil. Ben sadece...

BAŞKAN – Yok, sorunuz varsa cevap bulmak adına söyledim, hatırlatmak adına söyledim.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – ...Halkların Demokratik Partisi olarak itirazımızın şuraya işlemesini... Çünkü biz itiraz etsek de bu yasa çıkacak. Hatta ben size söyleyeyim: Şimdi bunu burada çıkartacaklar ya, yarın “Zaten uyguluyoruz.” deyip genişletecekler, başka sektörde de... Şimdi bu mesele böyledir. En azından şöyle yapmayalım: Kadınlar için bazı iyi düzenlemeler var. Bak bununla çok uğraştık. Örneğin şunu konuşalım: Bu yerel yönetimlere verdik ya, ben yerel yönetimlere verilmesi gerektiğini, hatta yetmez, işte, fabrikada, biz kanun teklifimizde, 50 ve üzeri işçi çalıştıran yerlerde de patrona sorumluluk verme konusunda, KAGİDER'in bu konuda bir çalışması vardı, bize de sundu. Ama burada mesela yerel yönetimlere vermişler, bu da önemli bir şey. Ama bunu nasıl yapacağız? Şeyini kim karşılayacak? Çünkü yerel yönetimler de yarın şöyle diyebilir: “Efendim, kaynağım yok, o zaman ben bu şeyi yapmıyorum.”

BAŞKAN – Veya hizmet satın alabilir. Onlar ileriki aşamalarda tartışılabilir.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Çünkü bu özel istihdam bürosunun inanın ki bu yasayla hiçbir alakası yok. Yani şöyle: Kadınları buradan işe alacak, şey yapacak falan meseleleri yok. Ama bu konuda başka bir çalışma yapılsın yani. Bu sekiz maddenin kadınla alakası yok. 10'uncu maddenin kadınla hiç alakası yok.

BAŞKAN – Ama şöyle bir alakası var: Şimdi bu geçici...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ama “Yerine kadın alınır.” diye bir maddesi de yok yani burada. Hiç öyle değil yani.

BAŞKAN – Onu tartışabiliriz, maddelere geldiğinde tartışabiliriz ama oradan bir bağlanıyor, istihdam durumlarına bağlanıyor.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Tamam, ben anlıyorum Başkan. Siz bana cevap veriyorsunuz da...

BAŞKAN – Yo, yo, estağfurullah. Cevap vermek anlamında değil.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Şimdi, ben muhalefet olarak, burada...

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum. Maddelere geldiğimizde o bağlantıları daha detaylı görebiliriz ama...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ama bu maddelerde tabii ki konuşacak bir durum yok.

BAŞKAN – Ben baştan da söylemişim özellikle bizim konumuzla alakalı olmadığını ama açıklama getirme anlamında Genel Müdüremize söz verdim.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – İşte alakalı değil, niye o zaman bu yasada? Bu yasa kadınlarla alakalı bir şey...

BAŞKAN – Ama olabilir. Bu yasa tek başına...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Bu torba yasa şeyinden vazgeçelim.

BAŞKAN – Sonuçta bir bağ var ama bununla alakalı.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 18

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Sayın Başkan, bir şeye daha itirazım var. Mesela siz dediniz ki, çok önemli bir cümle ve ben Hükûmetin bunu kendisine bir rehber edindiğini düşünüyorum, doğru söylüyorsunuz, diyorsunuz: “Biz yasayı çıkartıyoruz. Yeni bir sistem. Hele uygulayalım, sonra sorun çıkarsa...”

BAŞKAN – Ama bu yasamanın doğasında vardır zaten.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ama bakın, Türkiye’de yaptığımız her şey böyle. Yasa çıkartırız, sonra bir sürü sorun...

BAŞKAN - Bu her yerde var.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Hayır, bu alanda çalışanlar var. Bu konuda, şimdi, bakın, bir sürü sivil toplum örgütünden arkadaş eksilerini söylediler. Pekâlâ önceden bunu çalıştılar.

BAŞKAN – İşte çalışıyoruz şu anda.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ama hayır, çalışmamışız. Yasayı getirmişsiniz, önümüze koymuşsunuz.

BAŞKAN – Ama yok, bu bir tasarı. Burada konuşuluyor.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ne kadar etkili olacak, göreceğiz.

BAŞKAN – Biz buradan raporumuzu, görüşlerimizi göndereceğiz, esas komisyonda da bunlar muhakkak tartışılacak. Velew ki bu yasa hiç değişmeden çıktı. Uygulamada bakıldı ki sıkıntılar var. Bunlar sonuçta geri dönülmeyecek düzenlemeler değil. Belki de çok daha olumlu yansıyacak.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Bizde derler ki: “Görünen köy kılavuz istemez.” Sayın Başkan.

BAŞKAN – Estağfurullah. Bu anlamda, çok ön yargılı olmayı ben doğru bulmuyorum.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Görünen şeyler, sorun alanları, bunlar...

BAŞKAN – Ben biraz evvel cümlede de şunu söyledim: Bakın, burada partiler üstü bir çalışma yapılıyor. Yani siz mesela bu konuyu ekonomi, Yunanistan vesaireye getirdiniz. Oradaki sebepler çok farklıdır.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Hiç sebepler değil. Kapitalizmin krizidir. Bugün yarın Türkiye de bu krizi yaşayacak.

BAŞKAN – Yaşamaz inşallah.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Hiç alakası yok yani. Dünya artık öyle global bir dünya. Onların sorunları burada da yaşanacak.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum Sebahat Hanım katkılarınız için.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

Şimdi, biz şiddeti incelediğimizde ya da kadınlarla ilgili sorunları incelediğimizde en büyük sıkıntının ekonomik sorunlardan kaynaklandığını konuşuyoruz. Yani kadının ekonomik hayatta var olmadığını, ekonomik hayatta ayakları yere basmadığı için birtakım kötü muamelelere ya da hayatta tutunamadığını, bazı şeylere maruz kaldığını düşünmüyoruz, konuşuyoruz ve bunu söylüyoruz, her seferinde dillendiriyoruz ama biz Avrupa’daki yüzde 60-70’lere varan istihdam oranını nasıl yakalayacağız peki? Yani biz daha önce oluşturulan paketlerle birlikte çok şükür ki yüzde 20-23’lere, 24’lere gelmiş bir kadın istihdamını yüzde 60 ve 70’lere çıkarmanın bir formülü var mı?

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Var tabii ki. Bunu tartışabiliriz.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Hayır, yok. Yani buna ağır kapitalist düzen diyorsunuz ama bizim hedeflediğimiz önümüzdeki elli yıl, altmış...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Özel istihdam bürosuyla bunu yapamayız.

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Yok, hayır, öyle bir şey yok. Önümüzdeki süreçlerde hedeflediğimiz şeylere ulaşmamız için kadın istihdamını artırmamız lazım. Bu yüzde 50’yi aktive etmemiz lazım, hayata geçirmemiz lazım, onların iş hayatına katılmasını sağlamamız lazım ama bu sırada da, biraz önce arkadaşlarımızın söylediği gibi, her yer İstanbul, İzmir, Ankara’dan ibaret değil. Anadolu’da da yaşanan bir gelenek, aile düzeni ve bu ailenin korunmasına dair birtakım toplumsal gerçekleri de görerek bu ikisini bağdaştırmamız lazım yani uluslararası ve evrensel değerlerle kendimize ait olan değerleri bir araya getirmemiz lazım, kıssadan hisse bu ve bizim hedeflediğimiz o yüzde 60-70 kadın istihdamına ulaşmamız için de bu tür sistem ve mekanizmaları geliştirmemiz ve kadınların da aynı zamanda hem anne olarak hem bir kadın olarak... Ki bunu belki siz dillendiriyorsunuz ama eminim ki gittiğinizde, ilk arazi çalışmasında aşağı indiğinizde, arazi çalışmalarına girdiğinizde karşınıza çıkan kadınların hepsinin söyleyeceği şey şu olacak: “Hem çocuğumla vakit geçirmek istiyorum, ilgilenmek istiyorum, bir anne olarak onlarla bir arada olmak istiyorum hem de çalışmak istiyorum ve ekonomime katkıda bulunmak istiyorum.” Dolayısıyla biz bu ikisini düzenlemenin yöntemlerini burada araştırıyoruz. Yasalar her şeyi çözmüyor. Yani şiddetle ilgili ve diğer bütün hayata dair çıkarttığımız yasalarla ilgili muhakkak karşınıza problemler ve engeller çıkabiliyor, uygulamada sorunlar çıkabiliyor ama unutmayın ki on iki, on üç yıldır iktidardayız. Onun öncesinde kaybedilmiş yıllar var ve o yılları tamir etmek, şu on iki, on üç yılda zaten çok zor ama bizim elimizden geldiğince fazlasıyla yaptığımızı düşünüyorum çünkü kaybedilmiş çok zaman olduğunu düşünüyorum. O süreç içerisinde yapılan yanlışlıklara da, devriktidarlara döneminde yapan insanların neler yaptığını hepimiz çok iyi biliyoruz ama şu on iki yıldır da ben kadınla

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 19

İlgili, istihdamla ilgili, kadının hayata, sosyal hayata ve yasal hayata ve ekonomik hayata çok ciddi bir şekilde katılımını sağlamak için çok samimi bir çalışma ortamının olduğunu düşünüyorum.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Sayın Dalbudak, ben teşekkür ediyorum.

Sayın Yüceer, buyurun.

CANDAN YÜCEER (Tekirdağ) – Şimdi, herkes niyetlerini söylüyor ama ortada bazı gerçekler de var. Yani biz bu gerçekler üzerinden konuşmak zorundayız. Sizin de niyetiniz çok iyi olabilir, bizlerin de niyeti, buradaki herkesin niyetinin çok iyi olduğunun hiçbirimizin kuşkusu, endişesi yok ama Türkiye'nin bazı gerçekleri var yani Türkiye'de bir kadın sorunu var, kadın emeğinin de sorunu var, kadın yaşamının sorunu var, ekonomik anlamda, eğitim anlamında, şiddet anlamında, siyasette. Allah aşkına, bakın, en azından, hepimiz Parlamentodayız, milletvekiliyiz, kaçta kaçız, oranımız? Tabii ki her şey rakamlardan ibaret değil ama bu, bazı gerçeklerin de yansıması. Dolayısıyla bu gerçekler üzerinden konuşmak lazım. “Ne yapabiliriz?”in en iyisini yapabilmek lazım diye düşünüyorum. Sayın Genel Müdürümüz aslında çok açık bir şekilde ifade etti “Asıl niyetimiz bu.” dedi. Yani şimdi hani kadınlar bahane, önemli olan biz bundan sonuç almak istiyoruz, yani tüm çalışma yaşamını bunun üzerine yani geçici iş ilişkisi üzerinden kurgulamak istiyoruz diyor. Yani şimdi bunların getireceği çok büyük sıkıntılar var. Yani biz bunu Soma'da yaşadık, çok geçmedi üzerinden, Soma'da yaşadık bunun örneklerini. Nasıl olduğunu, bu sistemin nasıl çalıştığını, işçilerin ne pahasına, ölmek pahasına, açlıkla terbiye olduktan sonra o işi kabul ettiğini gördük. Yani bu süreçte geçici işçi sistemi özel istihdam bürolarıyla olacak, olabilecek, bu, bunun ötesine geçemeyecek ki. İnsanlar açlıkla terbiye olacak, görecektir, dediğiniz gibi uzun süre işsiz kalacak. Zaten rakamlar ortada yani şu an üniversite işsizliği, üniversite genç mezun işsizliği yüzde 30'lara vurmuş durumda. Kadınları zaten söylemiyorum bile. Biraz önce söyledim genç işsizliğini, yüzde 20'lerde. Yani hâl böyleyken, ortadayken, bazı gerçekler varken, biz yeni üretim alanı yaratmıyorsak, istihdam alanları yaratmıyorsak kendi politikalarımızı üretmeye dair kurgulamamışsak, sadece sömürü üzerinden, bu emek sömürsü, diğer alanlardaki sömürü üzerine kurgulamışsak olacak şu: Bu insanlar hastalandığında ne olacak? Şimdi, bu maaş da alacak bir miktar, asgari ücretin altında. Genel Sağlık Sigortası ne olacak? Bu insanlar emekli olabilecekler mi? Gelecekte kendilerine bir güvence hissedebilecekler mi? Siz bunu sağlayabiliyor musunuz bu sistemle? Sağlayamıyorsunuz, yani sağlamadığımızı da biraz önce söylediniz, dediniz ki: “Aradaki sözleşmeye bağlı, büro ile işçi arasındaki sözleşmeye bağlı.” Nasıl koruyacaksınız o işçiyi? Açlıkla terbiye olmuş, evde ekmek bekleyen çocukları olan kişileri, kadını, erkeği nasıl koruyacaksınız o işverenden, o bürodaki kişilerden? Yani bu bizim görevimiz değil mi? Sosyal devlet olmanın gereği bu değil mi? Ama siz masaya oturtuyorsunuz ve eşit şartlarda oturtmuyorsunuz; o masadan ne barış çıkar ne bir gelecek çıkar ne de insana yarayış bir yaşam çıkar. Bunu göz ardı etmemek zorundayız.

Biz de Cumhuriyet Halk Partisi olarak özellikle özel istihdam bürolarına zaten hani bugüne kadarki esnek çalışmaya işte, emek sömürsüne karşı tavrımız, duruşumuz, ifadelerimiz nettir, bu madde üzerinde de ciddi kaygılarımız ve endişelerimiz vardır. Kadınlarla başlayacak gibi görünüyor ama genele yayılması hiç de uzun zaman almayacak gibi görünüyor. Bunun sonuçlarını da hep beraber ödeyeceğiz diye düşünüyorum.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum.

Sayın Ahmet Duran Bey, buyurun.

AHMET DURAN BULUT (Balıkesir) – Teşekkür ediyorum Başkanım.

Şimdi, kadın istihdamı için kurulacak olan bu özel bürolar, önce ülkede bir istihdam alanı olacak ki kadın veya erkek yerleşsin. Yani bu büro erkeği çıkarıp kadını oraya yerleştirmeyecek ve devlet güvencesi olmadığı için bir keyfiyet söz konusu. Bakacak, karşısındaki kişiye bakacak, boyuna posuna bakacak, kilosuna, kasına bakacak, ağzındaki dişe bakacak işverenin talebine göre ve çalışmadaki, iş hayatındaki güvencesi olmayacak. Yani bunu neden özel büro diye değerlendirdiniz, onu anlamıyorum. Devletin işi çok mu yoğun, Bakanlığınızın işleri çok mu yoğun, görevliler orada çok mu? Çünkü bu özel olduğu zaman işe siyaset girer. Sayın vekilim, on iki yıl öncesinin boşa geçtiğini söyledi, bana sorsa bu on iki yıl da boşa geçti. Bakın, komisyonlarda neler konuşuyoruz? İstatistiklere bakın, kadın ölümleri her sene artıyor, hele 2014 yılı önceki yılı ikiye katlamış, 200'ün üzerinde. Yani kadının iş hayatındaki yerleşimi, elde ettiği hakları Allah rızası için bir düşünün. Bu on iki yıl hep boş böyle, başka şeylerle geçiştirildi. Şimdi, bu Komisyonun, böyle boşa geçmemesi için bu çalışmaların, emeklerin somut sonuçlar çıkaracak bir çalışma yapması lazım. Evet, sorulan sorular... Devlet karşımızda, soruyoruz: Neden özele veriyorsunuz? Ahmet Bey'e verdiniz. Ben Balıkesirliyim, benim orada da böyle işçi patronları vardır. İşçinin yevmiesini onlar belirler, işverenden ayrı para alırlar. Öylesine o emeği sömürecek taşeronlar oluşacak, taşeron bunlar ve insanlar o kişinin gözüne girebilmek için, o kişiden iş alabilmek için kırk takla atacak, şahsiyeti ezilecek, insan onuruna yakışmayan, sırf ekmek için, evine ekmek götürülebilmek için... Hepimize, milletvekillerine iş arayanlardan telefonlar geliyor, her gün insanlar geliyor kapımıza. Demin İstanbul'da bir kadın, kadın mağdur, öyle mağdur ki. Açtım, Valiyle görüştüm, Vali Yardımcısıyla. Sabahleyin gitti görüşmeye, Vali Yardımcısı: “Milletvekiline neden telefon ettiriyorsun? Milletvekili arasa ne olur? Ben ne yapacağım? Git İŞKUR'a başvur.” diye pervasızca, bu konuyla ilgili Vali

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 20

Yardımcısı Osman Bey, orada giden kadına söylemiş. Ağlayarak bana “Beni niye oraya gönderdiniz?” diye dert yandı Başkanım. Yani böylesine bir yaklaşım, kadına istihdam, sokaktan kurtarmak için uğraştığınız bir kadına devletin tavrı... Bırakın, özel sektör buna ne yapmaz? “Gel akşam.” der, bir şeyler der. Yani işe bir ciddiyet getirmek lazım. O bakımdan ben de Milliyetçi Hareket Partisi olarak bu yasanın bu noktasının bir keyfiyet olduğu kanaatindeyim.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum.

Sayın Kaynarca...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Teşekkür ederim Sayın Başkanım.

Yani ben “Türkiye gerçekleri” cümlesinden hareketle yola çıkmak istiyorum çünkü diğer ülkenin gerçekleri ile Türkiye'nin gerçekleri çok çok farklıymış gibi ne şiddette ne istihdamda ne eğitimde... Hayır, Türkiye bugün geldiği noktada çok şükür ki -merdivenin basamakları gibi düşünün- başladığımız nokta ile bugün arasında her geçen gün daha bir ivme kazanıyor gerek eğitimde... Bakın, mesela kız çocuklarının eğitim oranıyla ilgili alınan tüm düzenleme ve tedbirlerle bu aşamaya gelebiliyorsunuz. Yüzde 31 gibi iş gücüne katılımdan bugün bahsediliyorsa resmî rakamlarda -25'lerden alınan- bu da yapılan teşviklerle ilgili. Dolayısıyla şiddetle ilgili o komisyonda da çalışmalara katılıyorum. Dünya gerçekleri, Avrupa'da da bu var, dünyada da var, Türkiye'de var, keşke olmasa, bu insan hakları ihlali, bir vahşet. Ama bugün ekonomiyle ilgili atılan bu adımın, kadının istihdamıyla ilgili atılan bu adımın çok değerli olduğunu, esnek çalışma ve yarı zamanlı çalışma oranlarının... Bakın, şu anda Sayın Bakanımız, önceki dönemde de rakamlar vermişti. Avrupa'ya gittiğinizde size bir istihdam ve iş gücü katılım rakamları sunuyorlar, sonra irdeliyorsunuz onu, bakıyorsunuz rakamlara - veriyor birçok ülke, İskandinav ülkeleri de buna dâhil- yarı zamanlı ve esnek çalışmayla ilgili rakamın mevcut rakamın çok üstünde olduğunu fark ediyorsunuz. Lütfen o orana dikkat edin. Yani bizdeki gibi bizde hiç yok denecek kadar, yani yok, pratikte de yok, resmî rakamlarda da böyle bir şey yok ama onlarda bu rakamı maksimum düzeyde gösteren yapının yarı zamanlı ve esnek çalışma... Ama kaygımız ne? Çok haklı. Yani ben STK'lardan alınan görüşlere çok teşekkür ediyorum, çok güzel veriler var, katıldığım bazı noktalar var mesela. Bir tane, özellikle kreş uygulamasıyla ilgili kadın girişimcilerin, kadın kooperatiflerin... Yani devlet, devletle ilgili olanı yapma, yaptırımla uygulama bunu seçmeli, amenna ama artı, kadın girişimciler ve kadın kooperatiflerle ilgili bu da bir artı olur. Mesela bu güzel bir öneri, teşvik edilebilir, bu yapılabilir, buna ön ayak olabiliriz, bence çok sağlıklı bir yaklaşım ve kesinlikle de katılıyorum. Çünkü çocuk ve yaşlı bakımı kadını bağlıyorsa eğer... Ben evlatlarım var, düşünüyorum, çalışma yaşamını düşünüyorum, eğer o zaman özel sektörde çalıştığım işveren bana “Şu, şu, şu ama yeter ki gel başında dur.” dememiş olsa belki de kendi iş hayatımdan kopmamış olacaktım ama şimdi devlet diyor ki: “Bak, bunu böyle yapmak zorunda değiliz.” Bu bir adımdır, bu çok değerli bir adımdır ama Avrupa örneklerine de bakıyorken bizim duyduğumuz kaygı evet, esnek çalışma ama güvenceli esnek çalışma. Az önce değerli konuşmacılarımızdan biri de ifade etti, bunun da önüne geçecek önlemler alınabilir. Çok kaygılı, çok farklı bakmadan öneri sunarak en iyiye ulaşmamız gerekir diye düşünüyorum.

Kreşlerle ilgili olan ayrıntıyı da belirttim. “Ailenin ve Dinamik Nüfusun Korunması” yani hem aile hem... Mesela “Kadın tek alınmalı.” dedi Sebahat Hanım, hemen sonra Candan Hanım da “Kadını, aile içerisinde o bütüncül rolleri düşünerek bakılmalı.” dedi. Şimdi, her ikisinin de artı yönleri var, çocuk olduğunda anne ve babanın Avrupa'daki tanımı bu destekte “ebeveyn izni, ebeveynlerin izin kullanması.” İlk onu incelerken geçen yıl rapor önümüze geldiğinde bakın, ne kadar değerli dedik -Candan Hanım'ın verdiği tespit doğru çünkü- sadece anneye sorumluluk değil o cümlelerin varlığı ebeveyn yani hem anneye hem babaya o sorumluluğu paylaşmak demek. Geldiğimiz nokta bugün çok iyi, inşallah yeni artılarla daha iyi olmalı diyorum.

Bir de Avrupa örneğini ben Ali Kemal Bey'in, özellikle Genel Müdürümüzün bu esnek çalışmayla ilgili çünkü AB direktörüyseniz, o 104'üncü maddeye göre biz bunu da ayrıca ele alıyorsak oradaki örneklerdeki olumsuzlukları yaşamamak adına... Çünkü birçok konuda ne yazık ki Avrupa'nın artılarını sunuyoruz hep ama eksileri de var, eksi uygulamalarda duvara çarpmış dönüyorlar, biz hâlâ onlar şunu yapıyor diyoruz. Hayır, bizim toplumumuza uygun olan modellerde artıları alabiliriz. O yüzden, ona baktık mı, yani oradaki eksileri biz bugün almadan nasıl kamufle ya da diskalifiye edebildik, ne yapabildik? Ben o soruyu önemsiyorum ve sayın vekilimin de sorusunun cevabı olacaktır.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Sayın Kaynarca, teşekkür ediyorum.

TÜRKİYE KADIN DERNEKLERİ FEDERASYONU BAŞKANI CANAN GÜLLÜ – Ben bir konuda itiraz edebilir miyim? Çok özür dilerim.

BAŞKAN – Bir süreci götürelim, ondan sonra gerekirse tekrar söz vereceğim.

TÜRKİYE KADIN DERNEKLERİ FEDERASYONU BAŞKANI CANAN GÜLLÜ – Tülay Hanım'ın söylediği bir cümleye sivil toplum örgütü olarak buna cevap vermek zorundayım da.

BAŞKAN – Sayın Göktürk'e de söz vereyim, size söz vereceğim. Çünkü geneli üzerinde görüşmeler olduğu için herkese söz vereceğim ama yeterince de konuşulduğunu düşünüyorum. Size son madde oylamalarından önce vereceğim.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 21

Sayın Göktürk'e söz vermek istiyorum.

Buyurun Sayın Göktürk.

MURAT GÖKTÜRK (Nevşehir) – Teşekkür ederim Sayın Başkanım.

Bütün arkadaşları saygıyla selamlıyorum.

Bence şu anda görüştüğümüz kanun tasarısı gerçekten hiç azımsanmayacak, hafife alınmayacak çok olumlu düzenlemeler içermektedir. Benim eşim de çalışıyor, benim eşim de öğretmen, memur. Mesela çerçeve tasarının 2'nci madde gerekçesinde: "...aylıksız izinde geçirdikleri sürelerin kademe ve derece intibakında değerlendirilir." Bu çok önemli bir düzenleme yani sadece bu bile başlı başına bir olay, başlı başına bir değişiklik ve yirmi dört aylık iznin, aylıksız iznin, ücretsiz iznin değerlendirilmesi, bu anlamda değerlendirilmesi erken emeklilikle ilgili bugüne kadar Türkiye'nin tartıştığı bir sürü meseleyi, bir sürü sorunu çözen ciddi bir düzenleme.

Bunun dışında, yani devam ediyorum, aileyle ilgili söylenen şeyler oldu. Tabii, herkes siyaseten topluma, kadına ve aileye farklı bakıyor. Biz aileyi bir elmanın erkek ve kadın olarak yarısı gibi görüyoruz. Bir erkek olarak konuşuyorum yani işin özünde insan vardır, temelde insan ve bir aile düşündüğümüzde onun yarısı erkek yarısı kadındır, sorumluluklar ve görevler buna göre taksim edilmiştir. Yani bir erkek çocuk doğuramaz ama kadın çocuğu doğurur, anadır, onu büyütür ve bu sorumluluk ona aittir. Erkek ne yapar?

Oradan işaret etmeyin, sıranız geldiğinde konuşursunuz.

TÜRKİYE KADIN DERNEKLERİ FEDERASYONU BAŞKANI CANAN GÜLLÜ – Gözümün içine baka baka "Anneye aittir." diye söylüyorsunuz da.

MURAT GÖKTÜRK (Nevşehir) – Hayır, hayır, siz sıranız geldiğinde... Biz sizi dinliyoruz, beni dinlemediniz o zaman. Doğurmak ayrı bir şeydir, ona bakmak, büyütme ayrı bir şeydir, doğurmak sadece annelere ait olan bir şeydir ve bununla ilgili kanunun düzenleme yapması ve anneyi koruması gerekir. Bu hem istihdamda böyledir hem gebelik sırasında böyledir hem doğumdan sonra böyledir. Bu kanun tam da bunu düzenliyor.

Şimdi, özel istihdam bürolarıyla ilgili husus, tabii, burada konuşurken üslup olarak bence çok ağır ifadeler kullanıldı. Mesela vekilim dedi ki: "İşte, akşam eve..." Yani bu üslubu kabul etmek istemiyorum ben, böyle bir şey olmaz. Yani bir kadın iş bulacak diye... Hayır efendim, böyle bir şey olmaz, bunun ifadesi bile doğru değil. Şimdi, burada yapılması gereken hadise... Şimdi, ben avukatım, yirmi seneye yakın da avukatlık yaptım. Mesela bölgemde turizm sektörü var, turizm sektöründe mevsimlik olarak çalışma şartları var, çalışılan süreler belirli. Şimdi, eğer özel istihdam büroları tesis edilmiş olsaydı Türkiye'de, bu insanlar yedi ay çalışıp beş ay işsiz dolaşmayacaklardı. Neden? Çünkü kalifiye eleman bu bürolar vasıtasıyla yetiştirilmiş olacaktı ve o bürolara bağlı olarak sözleşme yapılmış olması nedeniyle ihtiyaç duyulduğunda -ki zaten bu Avrupa'daki örneklerinden de bu şekilde olduğu çok rahat bir şekilde anlaşılıyor- tekrar aynı insanlar istihdam edilmek üzere çağrılacaklardı, kayıt olacaktı çünkü kanunun düzenlemesinden de çok rahat anlaşılıyor; geçici özel istihdam bürolarıyla işçiler sözleşme imzalıyorlar. Yani sözleşme imzalamak bir sosyal güvence altına girmek demektir, prim ödenmesi demektir, ücret alması demektir. Çalışmaya devam ederken yedi ay işveren iş verdi ve yedi ay sonunda işi bitti, iş süresi sona erdi, tam beş ay boyunca bu işten mahrum kalacak şekilde devam edecekler. Ama böyle bir düzenleme bunun alt yapısını oluşturacak. Tabii, ilk gelen şekliyle, "Kanunla ne alakası var?" noktasında, kanunda zaten açıkça belirtilmiş; "...doğum, analık ve süt izni ile ücretsiz izin hâllerinde izin süresince" diye belirtmek suretiyle de bunun hangi amaçla bu kanuna koyulduğu ve ilintisinin ne olduğu ortada, yani bunu anlamak da çok zor değil.

Yani şimdi yapılan işlerin tabii ki eleştirilebilir tarafları var ama AK PARTİ on iki yıl süresince yani partimiz ülkede daha önce hiç kimsenin aklına gelmeyen ya da bahis konusu bile etmediği meseleleri cesaretle çözmeye noktasında girişimlerde bulunmuş, kanun tasarıları çıkarmış. Uygulamadan kaynaklı sıkıntılar var mı? Evet, olabilir, bu kim iktidarda olursa olsun böyledir ama önemli olan bunun samimi bir şekilde uygulamasını takip etmek, olumlu sonuçlar almak, eğer uygulamada bir aksaklık meydana geliyorsa, onu da Parlamento olarak, vekiller olarak, Türkiye Büyük Millet Meclisi olarak hemen gereğini yapmak ve düzeltmektir. İşte, sonsuza kadar uygulanabilecek bir kanun yöntemi zaten kanun yapma tekniğinde yoktur, kazuistik yöntemle kanun yapma tekniği yoktur. Kanunlar çıkarılır, mümkün olduğu kadar geniş vizyonla çıkarılır uygulama imkânı bulabilsin diye ve bu devam ederken herhangi bir arıza, aksaklık ya da uygulamadan kaynaklı problemler varsa onlar değerlendirilir ve hangi noktalarda çözüm üretilebileceğine bakılır.

Yani gündemdeki kanunu KEFEK'in, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun yeni üyesi olarak ve kendi bakış açımızdan değerlendirmek istedim.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Aslında Sayın Göktürk bir şeyi hatırlattı; teşekkür ediyorum, ben kendilerine aramıza hoş geldiniz diyorum. Kendisi en son katılan yeni üyemizdir, kendisine de hayırlı olmasını temenni ediyorum. Bu vesileyle de hatırlatmış oldunuz.

Ben size söz vereceğim Canan Hanım.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 22

TÜRKİYE KADIN DERNEKLERİ FEDERASYONU BAŞKANI CANAN GÜLLÜ – Sayın vekilimizin ben de bir şekilde üslup konusundaki düşüncelerinin bizim için de geçerli olmasını temenni ederdim. Yani açıkçası benim oradaki itirazım; çok güzel bir cümle söylediniz aslında “Doğum kadınların hakkıdır.” diye ama ne yazık ki o hakkı kullanamıyoruz biliyorsunuz, hastanelerdeki kürtaj yasakları nedeniyle o hakkı, doğurup doğurmama hakkını da kullanamıyoruz aslında. Bunu ben söylemek için...

MURAT GÖKTÜRK (Nevşehir) – Farklı taraftan bakıyoruz.

TÜRKİYE KADIN DERNEKLERİ FEDERASYONU BAŞKANI CANAN GÜLLÜ – Zaten sivil toplumun özelliği o, farklı taraftan bakabilmektir, ortaya da algıları getirebilmek. Ben Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu olarak Türkiye'nin en üst çatı örgütünün Başkanlığını yapıyorum ve 81 ili gezen, bu toplum içinde bilgileri alıp getirebilen biriyim.

Biraz önce de sayın vekilin söylediği cümleye orada itiraz etmek istiyordum. Eğitimde geçen yıl 186.432 tane bireyin 4+4+4 nedeniyle dışlandığı bir sistemde nereden nereye çok iyi geldiğimiz ben merak ediyorum. Sadece 2014'te 294 kadının öldürüldüğü, 2015'in ocak ayında 20 kadının öldürüldüğü -ensest dosyasını önümüzdeki hafta açıklayacağım- son on yılda ensestteki artış oranının... “Dizinden tahrik oluyorum.” söylemleriyle, “Dudağınızı boyarsanız tahrik oluyorum.” söylemleriyle kadınların nereye geldiğini bizler çok iyi biliyoruz. Bizim yürek yangınımız var ve bir istihdamda... Çok fazla meşgul etmemek anlamında, yarın bunları söyleyeceğiz ama, kürtajına bile karışıldığı, doğumun sayısına karışıldığı, 18 yaşında evlenmeniz, üniversite eğitiminizin önünün kesilmesi gibi alanda birçok veriler var. Sadece İstanbul, Ankara İzmir değil Türkiye, doğrudur. 81 ili de hepsini de gezmekten mükellef bir sivil toplum örgütü olarak yanıtlamak istedim.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum ama...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Sadece öyle değil kadınlar açısından da... Sayın Vekilim, bence isterseniz bu tartışmaya girmeyin.

MURAT GÖKTÜRK (Nevşehir) – Hayır, ben tartışmaya girmeyeceğim bakın, şimdi...

BAŞKAN – Bir saniye... Ben burada...

MURAT GÖKTÜRK (Nevşehir) – Bir söz verir misiniz Başkanım?

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – O zaman biz de alıriz.

BAŞKAN – Lütfen, size de yeterince verdim.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ama öyle olmaz.

MURAT GÖKTÜRK (Nevşehir) – Şimdi, siz 4 kere söz aldınız.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Yok, yok, hani kadınlar meselesinde tartışmaya girmeyelim.

MURAT GÖKTÜRK (Nevşehir) – Biz 1 kere konuştuk, cevap verme noktasında ihtiyaç hissettiniz. Şimdi, bir de baktığınız tarafta... Yani bir tartışmaya girme niyetinde değilim, yani herkes istediğini, düşündüğünü, inandığını ifade etmekte özgürdür, burası onun yeri, parlamento. Birisi birine hemen cevap vermek gibi bir yükümlülükte değil ama doğruları ve yanlışları kendisine göre değerlendirme hakkına sahip. Şimdi, hanımefendi Başkan olarak tabii ki değerlendirmelerde bulundu ama değerlendirirken bile kendi tarafından anlattı. Neden senelerce başörtülü hanımların, kadınların bu memlekette eğitim hakkının engellendiğini söylemedi?

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – En çok biz söyledik Vekilim.

MURAT GÖKTÜRK (Nevşehir) – Hayır, yani şimdi... Dolayısıyla bu bir tartışma şekli.

AYŞE NEDRET AKOVA (Balıkesir) – Ama tartışma çok yanlış yere gidiyor.

MURAT GÖKTÜRK (Nevşehir) – Tabii, herkes kendi düşündüğü gibi değerlendirebilir.

Ben teşekkür ediyorum yani çok fazla şey yapmaya gerek yok, evet.

BAŞKAN – Hakikaten tartışma farklı bir mecraya doğru gidiyor. Tabii, cevap verme de bir haktır bu anlamda ama şunu da belirtmek istiyorum: Ben biraz evvel açılışa da söyledim; kanunu görüşmekten öte başka konuları tartışmaya doğru kayar olduk, bu anlamda herkes kendi cephesinden bakmaya, kendi görüşlerini söylemeye... Şimdi, onlarla ilgili bizim de çok söyleyecek sözümüz var ama ben kanunun yani müsaade ederseniz artık bu konuda biraz sonra maddelerde de hepimize ayrı ayrı söz vereceğim, bu konuşma hakkınızı sizden istirham ediyorum, maddelerde saklarsanız bir cevap verme ve polemik de olmamış olur.

Geneli üzerindeki görüşmeleri ben tamamladığımızı düşünüyorum.

AHMET DURAN BULUT (Balıkesir) – Başkanım, ben konuşmayacağım.

BAŞKAN – Sayın Genel Müdürüm eğer söyleyeceğiniz varsa bu konuyla alakalı geneli üzerinde şimdi, yoksa daha sonra maddelerde de katkı sunabilirsiniz, burada takdir hakkı sizindir.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRÜ GÜLSER USTAOĞLU – Geneli üzerinde de ben biraz bir iki cümle...

AHMET DURAN BULUT (Balıkesir) – Sayın Başkanım, benim konuşmam var Genel Kurulda. Ben sadece açıklık getirmek istiyorum. Başıma gelen bir olay, iş adamını aradım, rica ettim, giden kişiyle öylesine bir konuyla alakasız sohbet

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 23

girişiyor ki, akşam yemeğe davet ediyor ve döndürüyor, döndürüyor lafı... Yani ben demek istiyorum ki bir ciddi devlet kurumu olsun karşısında, kişi, özel anlamında demeye getirdim. Adamla gidip kavga ettim ben.

BAŞKAN – Ben bununla alakalı şunu söylemek istiyorum: Bu bire bir olayları hep tek tek incelemek lazım. Yani Murat Bey de belki bu konuda bir hukukçu olması hasebiyle iki tarafı dinlemek gerekliliği içerisinde cevap verdi. Her spesifik olayın kendine has özellikleri var. Bir de mesela birilerinin söylediği yanlış şeyleri burada sanki genelde toplum böyle bakıyormuşçasına burada söylemenin ben çok doğru olduğunu düşünmüyorum. Ben bu manada açıklık getirdiğiniz için teşekkür ediyorum.

Şimdi, Sayın Genel Müdüre söz vereceğim. Ondan sonra geneli üzerindeki görüşmeleri kapatacağım.

Buyurun.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRÜ GÜLSER USTAOĞLU – Teşekkür ederim.

Sayın Başkanım, değerli milletvekilleri, saygıdeğer katılımcılar; öncelikle sizleri saygıyla selamlıyorum.

Öncelikle şimdiye kadar verilen katkıların gerçekten bu tasarımı zenginleştireceğini ve en olumlu şekilde kanunlaşacağını düşünüyorum ve katkı veren bütün saygıdeğer katılımcılara da teşekkür ediyorum.

Yapılan araştırmalar Türkiye'nin sürekli büyüdüğünü ve genç nüfusun yapısının değişime uğradığını göstermekte hepimizin bildiği gibi. 2000'li yıllardan itibaren de Türkiye yeni bir demografik rejime geçmiş ve "yaşlanan ülke" olarak maalesef kabul edilmeye başlanmış. Bu bağlamda ülkemizin genç nüfus artışını destekleyecek yeni politika ve düzenlemelere ihtiyacı vardır. Bu kapsamda hâlen çalışan kadınların her bir doğumu için yapılan doğum yardımı ve emzirme ödeneği yerine doğum yapan her anneye bu ödeneğin verilmesinin bu yöndeki nüfus politikalarını destekleyeceğini öngörüyoruz.

Yine, Onuncu Kalkınma Planı'mız, 2014-2018 yıllarını kapsayan bu planımızda, "Öncelikli Dönüşüm Programları" kapsamında oluşturulan Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Eylem Planı'nda kaliteli, hesaplı ve kolay erişilebilir kreş imkânlarının yaygınlaştırılması amaçlanmakta ve bu eylem planı da Bakanlığımızın koordinasyonunda yürütülmektedir. Bu bağlamda Millî Eğitim Bakanlığı izniyle açılan okul öncesi eğitim kurumları 5 vergilendirme döneminde gelir vergisi ve kurumlar vergisinden istisna edilirken, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının yani Bakanlığımıza bağlı, açılış izniyle faaliyet gösteren özel kreş ve gündüz bakımevleri bu destekten yararlanamamakta mevcut durumda. Ancak her iki kurumun izniyle hizmet veren okul öncesi kurumlarda uygulanmakta olan eğitim programlarının birbirleriyle uyumlu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Bakanlığımızın açılış izniyle faaliyet göstermekte olan özel kreş ve gündüz bakımevlerinin vergi istisnası uygulamasından yararlanamaması aynı hizmeti sunan kuruluşlar arasında haksız rekabete yol açmaktadır, bu da bilinen bir gerçek. Bu kapsamda, Bakanlığımızın açılış izniyle faaliyet gösteren özel kreş ve gündüz bakımevlerinin faaliyete geçtiği vergilendirme döneminden itibaren Millî Eğitim Bakanlığımıza bağlı okul öncesi eğitim kurumlarında uygulandığı gibi beş yıl vergilendirme dönemi itibarıyla elde edilen kazançların gelir vergisinden ve kurumlar vergisinden istisna tutulmasına yönelik düzenlemeye ihtiyaç duyuldu. Ayrıca, yapılan düzenlemeyle birçok Avrupa Birliği ülkesinde olduğu gibi belediyelere kreş ve gündüz bakımevleri açma yükümlülüğü getirilmesi, böylece yerel yönetimler aracılığıyla ulaşılabilir okul öncesi bakım kurumlarının sayısının artacağını düşünmekteyiz ve artırmayı da hedefliyoruz. Bu yönde de zaten hâlihazırda yürüttüğümüz birçok proje var.

Diğer taraftan, askerlik hizmetini yapmak üzere görevinden ayrılan memurların askerlikte geçen sürelerinin derece ve kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirildiği gibi, devlet memuru iken doğum sonrasında kullanacakları aylıksız izin sürelerinin de aynı şekilde derece ve kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilmesi, memur olan kadınların çalışırken çocuk sahibi olmasını desteklemesi açısından da önemli olduğunu düşünmekteyiz.

Yine, AB ülkelerindeki 15-64 yaş grubundaki kadın istihdamı oranına baktığımızda bu oranın yüzde 58,8 olarak görüyoruz. Bu oranın yüksek olmasında yarı zamanlı çalışmanın yaygın olması yanında "ebeveyn izni" kapsamında uygulanmakta olan izin politikalarının da etkili olduğu görülmektedir. Onuncu Kalkınma Planı'mızda esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması, esnek çalışma modelinin geliştirileceği hedefine de yer verilmektedir.

Bu kapsamda, kişilik gelişiminin tamamlandığı, sosyal çevreyle ilişkilerin kurulduğu, farklı davranış ve öğretilerin kazanıldığı bir dönem olması nedeniyle okul öncesi dönem, çocuğun anne ve babasına en fazla ihtiyaç duyduğu zaman dilimidir. Bu dönemin sorunsuz geçirilmesi için ebeveynler tarafından kullanılacak kısmi çalışma sürelerinin düzenlenmesi sağlıklı bir toplum için son derece önemli. Bu düzenlemenin aynı zamanda aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

Ülkemizde çok sayıda çalışan kadın, on altı haftalık analık izninin bitiminde bebeğini yeteri kadar anne sütüyle besleyememesi, çocuğunu bırakacağı kimse bulamaması veya çocuk bakımı hizmeti satın alabilecek ekonomik yeterliliğe sahip olmaması nedenleriyle iş gücü piyasasından çekilmek zorunda kalmakta. Uzmanlara göre, çocuğun ileriki yaşantısında sağlıklı bir ömür geçirebilmesi için ilk altı ay anne sütüyle beslenmesi nedeniyle daha uzun süre annelerle birlikte olmasına ihtiyaç duyduğu bir dönem. Bu Dünya Sağlık Örgütü'nün de çeşitli araştırmalarında ortaya konulmuş bir gerçek.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 24

Yine, öz güven gelişimi insanda doğumla başlar ve temel güven duygusunun olduğu bir süreç olarak devam eder, bu da hepimizin bildiği bir realite. Dünya Sağlık Örgütü, çocuğun ruh ve beden sağlığı için bebeklerin ilk altı ay sadece anne sütüyle beslenmesini önermektedir. Bu kapsamda kadın memur ve işçilerin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısına kadar azaltılması imkânının tanınmasıyla böylelikle anne çocuğuyla birlikte daha fazla kalabilecek hem anne sütüyle beslenebilecek çocuk hem de kadın iş ortamından daha uzun süre uzak kalmasının önüne geçilmiş olacaktır bu düzenlemeyle.

Yine, prematüre doğumlarda bebeğin daha uzun süre annenin özel bakımına ihtiyaç duyduğu bilinen bir gerçek. Bu nedenle prematüre doğumlarda izin sürelerinin erken doğum süresi kadar uzatılması anne ve bebek sağlığı için de gerekli. Bu kanunla yapılacak olan düzenlemelerde çalışan ebeveynlere çocuk mecburi ilköğretim çağına gelinceye kadar haftalık çalışma saatlerini yarısı kadar azaltılarak çalışma imkânının tanınması sağlanacak böylelikle çocuk bakımı sorumluluğunun ebeveynlerin ortak sorumluluğunda olduğu yani babalar da artık çocuk bakımı konusunda devreye alınacak ve geleceğin sağlıklı nesillerle inşa edilmesi anlayışı bir devlet politikası olarak algılanacak, böylelikle desteklenmiş olacaktır.

Öte yandan da bu kanunla ailenin ve dinamik nüfus yapısının korunması amacıyla ebeveynlere ve özellikle kadın işçilere getirilen yeni haklar nedeniyle bazı işverenler tarafından kadın işçi istihdamını tercih etmeme yönünde oluşabilecek tutumun, kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak ve işverenlerin bu dönemdeki işgücü arzını karşılayabilmek amacıyla geçici iş ilişkisi kurabilmelerine imkân sağlanmaktadır. Düzenleme ile ayrıca askerlik nedeniyle işten ayrılan işçinin yerine askerlik süresince ve mevsimlik tarım işlerinde altı ay süresince geçici iş ilişkisi kurulabilmesine imkân sağlanmaktadır. Sayın Genel Müdürüm size bu konuda detaylı açıklamalarda bulunmuştu.

Bu düzenlemeyle aynı zamanda iş gücü piyasasında esneklik ve güvencenin bir arada sağlanabileceği öngörülmekte. Avrupa Birliği ülkeleri başta olmak üzere pek çok ülkede 2000'li yıllardan beri "esneklik" kavramı yerine üzerinde durulan "güvenceli esneklik"le bir yandan iş gücü piyasasının esnekleştirilmesi, diğer yandan işletmelerin rekabet gücünün ve değişen koşullara uyum yeteneğinin artırılması amaçlanmakta. Böylelikle bir yandan da iş gücü piyasasında yer alan özellikle kadınların istihdam ve gelir güvencesinin sağlanması hedeflenmektedir.

Kısaca söyleyeceğim, tasarımızın verilecek olan tüm samimi katkılarla güçlü bir şekilde kanunlaşmasını diliyorum.

Teşekkür ediyorum, sağ olun.

BAŞKAN – Sayın Genel Müdürüm, ben teşekkür ediyorum.

Tasarımın tümü üzerindeki görüşmeler tamamlanmıştır.

Bu konuda bütün kanaatleri aldığımızı düşünüyorum ve tasarımın maddelerine geçilmesini oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

1'nci maddeyi okutuyorum:

MADDE 1- 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 20 nci maddesinin başlığı "Kreş ve gündüz bakımevleri ile eğitim ve öğretim işletmelerinde kazanç istisnası" şeklinde değiştirilmiş, aynı maddenin birinci fıkrasında yer alan "Okul öncesi eğitim" ibaresi "Özel kreş ve gündüz bakımevleri ile okul öncesi eğitim" şeklinde değiştirilmiş ve aynı fıkranın ikinci cümlesine "İstisna," ibaresinden soma gelmek üzere "kreş ve gündüz bakımevleri ile" ibaresi eklenmiştir.

BAŞKAN – 1'inci maddeyle ilgili söz almak isteyen?

O zaman 1'nci maddeyi oyluyorum. Biraz evvel söylenen ifade, kreş ve gündüz bakımevleri ve teşvik var burada. Aslında eleştirilen konu ceza ve mükâfat, burada mükâfat sistemini de getiriyoruz.

1'inci maddeyi kabul edenler.... Kabul etmeyenler... 1'inci madde kabul edilmiştir.

2'nci maddeyi okutuyorum:

MADDE 2- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (C) fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

"8- 108 inci maddenin (B) fıkrası uyarınca kullanılan aylıksız izin süreleri, her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir."

BAŞKAN – 2'nci maddeyle ilgili söz isteyen?

2'nci maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... 2'nci madde kabul edilmiştir.

3'üncü maddeyi okutuyorum:

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 25

MADDE 3- 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (A) fıkrasına beşinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle ile aynı fıkranın sonuna aşağıdaki cümleler ve aynı maddeye (E) fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiş, mevcut (F) fıkrası (G) fıkrası şeklinde teselsül ettirilmiştir.

"Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise, doğumdan analık izninin başladığı tarihe kadarki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir."

"Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit, olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır."

"F) Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği halinde süt izni verilmeksizin ve çocuğun hayatta olması kaydıyla birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilir, çocuğun engelli doğması halinde her durumda bu süre oniki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memur da isteği üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir."

BAŞKAN – 3'üncü maddeyle ilgili söz var mı?

Sayın Toprak, buyurun.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Bu bana gelen, maalesef benim sabahleyin hastanede randevularım vardı, önceden ayarlanmış, onun için katılamadım ve dolayısıyla da bu malzeme evde kaldı sabah telaşıyla. Birtakım önergeler vardı. Onlar bunlarla ilgili değil mi, yanımda olmadığı için söyleyemiyorum onları?

BAŞKAN – Bilemeyeceğim yani sizin...

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Efendim?

BAŞKAN – Sizin önergeleriniz değil mi?

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Hayır, sırf bizim değil, Sebahat Hanım'ın vardı, bizden önergeler vardı.

BAŞKAN – Sebahat Hanım, geneli üzerinde konuşmalarını yaptı, görüş ve kanaatlerini bildirdi ve aramızdan ayrıldı.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Ötekiler hakkında kimse konuşmadı mı?

BAŞKAN – Bildirler, bildirdiler.

Esas komisyonda sunabilirsiniz zaten.

MURAT GÖKTÜRK (Nevşehir) – Burası tali komisyon, esas komisyonda önergeleri değerlendirebiliriz.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Biliyorum.

BAŞKAN – Sizin bu konuyla ilgili...

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Önerge değerlendirilmiyor mu burada?

MURAT GÖKTÜRK (Nevşehir) – Önerilerinizi söyleyebilirsiniz.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Önerge sunulmadı şu anda başka.

BAŞKAN – Şu ana kadar sunulmuş bir önerge yok Sayın Toprak, şu ana kadar önerge vesaire yok.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Anladım.

BAŞKAN – Tamam, söz yok o zaman.

3'üncü maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... 3'üncü madde kabul edilmiştir.

4'üncü maddeyi okutuyorum:

MADDE 4- 657 sayılı Kanununun 108 inci maddesinin (B) fıkrasına "analık izni süresinin bitiminden" ibaresinden sonra "veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden" ibaresi eklenmiş ve aynı maddenin (C) fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşlerine, çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren, istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir."

BAŞKAN – 4'üncü maddeyle ilgili söyleyecek sözü veya sorusu olan var mı? Yok.

4'üncü maddeyi kabul edenler... Kabul etmeyenler... 4'üncü madde kabul edilmiştir.

5'inci maddeyi okutuyorum:

MADDE 5- 657 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir. "Doğum sonrası yarı zamanlı çalışma

EK MADDE 43- Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin veya 104 üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin bitiminden, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler. Bu kapsamda

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 26

yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla izleyen aybaşından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir. Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç olmak üzere mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yansı esas alınarak ödeme yapılır. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi, belli görevlere atanma veya terfi süreleri ve 68 inci maddenin (B) bendi uyarınca aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır. Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunur. Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenir. Bu fıkra hükmünden, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden daha önceki bir tarih olmamak kaydıyla, aynı tarihler esas alınarak belirlenecek dönem itibarıyla evlat edinilenler de talepleri halinde yararlanır. Bu hakkın amacı dışında kullanıldığının tespit edilmesi halinde yarım zamanlı çalışma sona erdirilir. Yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanamayacak memurları; hizmet sınırı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir."

BAŞKAN – 5'inci maddeyle ilgili söz talebi yok.

5'inci maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... 5'inci kabul edilmiştir.

6'ncı madde, geçici madde var burada bir geçiş maddesi.

6'ncı maddeyi okutuyorum:

MADDE 6- 657 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"GEÇİCİ MADDE 42- Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte 108 inci maddenin (B) fıkrası kapsamında aylıksız izin kullananlar da, kalan izin süreleri bakımından 36 ncı maddenin "Ortak Hükümler" bölümünün (C) fıkrasının (8) numaralı bendi hükmünden yararlandırılır.

104 üncü maddede yapılan değişiklikler ile ek 43 üncü madde hükümleri, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten soma gerçekleşen doğum, evlat edinme ve erken doğumlar hakkında uygulanır."

BAŞKAN – Madde 6'yı oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Madde 6 kabul edilmiştir.

Madde 7'nin bizim Komisyonumuzla herhangi bir şeyi yoktur zaten mülga bir maddedir, daha evvelki kanunu kaldırıyor, onun için madde 7'yi geçiyorum ben.

Madde 8 yine ödeneklerle alakalı. Bu da işsizlik sigortası, yarım çalışma ödeneği ve prim giderlerinden diye, bu teknik bir konu, bunu da okutabiliriz.

Madde 8'i okutuyorum:

MADDE 8- 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının (B) bendine aşağıdaki alt bent eklenmiştir.

"g) Ek 3 üncü madde kapsamındaki doğum soması yarım çalışma ödeneği ödemeleri ve prim giderlerinden,"

BAŞKAN – Madde 8'i oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Madde 8 kabul edilmiştir.

Madde 9'u okutuyorum:

MADDE 9- 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir. "Doğum soması yarım çalışma ödeneği

EK MADDE 3- Kadın işçiye, 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca verilen ücretsiz izin süresi kadar doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak yapılır. Doğum soması yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarının %80'i kadardır.

Bu madde hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin adına doğum tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum soması analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum soması yarım çalışma ödeneği ödenmez. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir. Bu madde hükümleri 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanır.

Birinci fıkra kapsamındaki sigortalılar için, 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden aynı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (f) bentleri uyarınca toplam %32,5 oranında sigorta primleri işçi ve işveren payları doğum soması yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar Fondan Sosyal

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 27

Güvenlik Kurumuna ödenir. 5510 sayılı Kanun kapsamında, Kurum prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmaz ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimi yapılmaz.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Kurum ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir."

BAŞKAN – Madde 9’da söz almak isteyen?

Sayın Toprak, buyurun.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Şimdi, bunun süresi ne kadar oluyor toplam? O kadar hızlı okunuyor ki insan vallahi kafasını toplayıp bir şey düşünemiyor. Kadın işçiye bu yarım çalışma ödeneği ne kadar süreyle ödeniyor?

BAŞKAN – Tekrar okutalım maddeyi anlamak adına?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – 13’te düzenlenmiş Sayın Vekilim.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Siz söyler misiniz, şimdi uzun uzun okumayalım?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Şöyle: Analık izninden son ilk çocuk için altmış gün, ikinci çocuk için yüz yirmi gün, üçüncü çocuk için yüz seksen gün...

BAŞKAN – İki, dört ve altı aylık.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Evet.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Şimdi, burada şöyle bir problem var: Bu kadın işçi dediğiniz noktada, yani devlet memuru için anlıyorum, eğer devlet kadınların çalışmasını, istihdamını önemsiyorsa her şeye rağmen alır ama özel sektöre bunu empoze etmek mümkün değil. Yani, ille de kadın işçi alacaksınız diye empoze etmek mümkün değil. Şimdi, böyle, bu kadar uzun süreler kadın işçi vesaire gibi şeyler söylediğinizde yarım maaş alacak. Yani, bu anneliği teşvik ama kadın istihdamında, iş yaşamını da önleyebilecek bir şey.

BAŞKAN – Yalnız orada kısmi çalışma, yarım çalışma ve bir kısmı zaten ödenecek, bir kısmını da işverene yük getirmeyecek şekilde devlet bu sorumluluğa giriyor. Yani, bu ilk kez bir uygulama, onun doğru anlaşılması lazım. İki, dört ve altı aylık sürelerde yarım çalışma zamanı getiriyoruz, yarım çalışmayla beraber işçiler için bununla beraber geri kalan ödeneği de geçmişte yaptığımız gibi, kısmi çalışma ödeneklerinde devlet bu yükümlülük altına girmişti, benzer bir uygulama olacak, burada ne kadını ne de işvereni mağdur edecek bir durum söz konusu değil.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Ama, şöyle bir şey söz konusu değil mi? Yani, işveren birini işe aldığı anda o insanın o işe alışması yani ne kadar eğitilmiş olursa olsun o işin gereklerini yerine getirecek hâle gelmesi bir zaman alıyor. Dolayısıyla, iş yerinde de aslında eğitim görüyor bir anlamda insanlar. Şimdi, bir işveren düşünün, ha bire bir kadın geliyor, onun yerine başka birini almak zorunda tabii ki eğer tam gün çalıştırılacak bir işse o. Böyle ha bire değişen ortamlarda “Ya, ben kadın işçi almayayım da kurtulayım bu dertten.” diye düşünülebilir burada.

BAŞKAN – O sizin görüşünüz tabii.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Benim görüşüm değil.

TÜRKAN DAĞOĞLU (İstanbul) - Özel sektör düşünebilir tabii.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – İşte ben de onu söylüyorum, düşünebilir tabii diyorum.

TÜRKAN DAĞOĞLU (İstanbul) – Sizin söylediğinize “evet” diyorum.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – “Evet” diyorsunuz, aynen.

Yani, dolayısıyla burada, evet, doğurganlık bir problem olabilir Türkiye’de yani nüfus azalıyor olabilir, onu önlemek için tedbir almak belki önemli olabilir, bu Hükümet de bunu önemsiyor, onu anlıyorum ama öbür taraftan da kadın istihdamı da çok önemli. Yani, bu, eğer kadın istihdamını düşürecek bir şeyle ki bana öyle gibi gözüküyor, ciddi düşünmek lazım “Bunu böyle geçirelim mi, geçirmeyelim mi?” diye.

Bir de aynı zamanda tabii bu şeyi okuyordum. Kadın Dernekleri Federasyonundan bir arkadaş sabahleyin gelmiş, konuşmuştu, onun söylediği başka bir mesele daha var yani “Zaten bu kadınlar fazla bir para almıyor. Özellikle işçi olarak çalışan yani mavi yakalı işçi olarak çalışan kadınlar zaten para almıyor, bir de yarı para alacaklar, bir de çocuk doğurmuş, çocuğun bez parası bile günde 20 lira.” diyor. Dolayısıyla, burada önemli bir sorun var gibi geliyor bana, bunu birazcık tartışmakta yarar var.

BAŞKAN - Sayın Toprak, teşekkür ediyorum.

FATOŞ GÜRKAN (Adana) - Ben bir söz alabilir miyim?

BAŞKAN – Sayın Gürkan’a söz vereceğim, sonra da size söz vereceğim Sayın Genel Müdürem.

FATOŞ GÜRKAN (Adana) – Teşekkür ederim Başkanım.

Tabii, her kanunun mutlaka artıları da var ama kanundan dolayı etkilenen bir kesim de vardır. Dün bir yerde, özel sektörde bazı kadın çalışanların da olduğu bir yerde bir sohbet ortamı vardı, orada çalışan kadınların “Evet, biz çok vasıflıyız -hatta bir tanesi de emzirme izni kullanmak için ayrılmak durumunda kaldı, süt izni kullanmak için- acaba özel sektör bizi bir dahaki doğum yaptığımızda böyle bir talepte bulursak işten çıkarır mı? “diye endişeleri de olmuştu. Ama, her kanuna

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 28

mutlaka alışıması için belli bir zamanın geçmesi gerekiyor. Aynı konu süt izinlerinin düzenlenmesinde de gündeme gelmişti yani bu izni kullandığında özel sektör acaba kadın işçiyi istihdam eder mi, etmez mi diye.

Sonuçta bizim mutlaka bu düzenlemeleri yapmamız lazım kadınların iş hayatında daha fazla yer alabilmesi ve çocuklarıyla daha fazla ilgilenebilmesi için. Özel sektörde bir endişe olabilir ama bunun belli bir zaman içinde mutlaka bir düzene gireceğini ben düşünüyorum. Kadın istihdamını artırmak için de endişeniz var azalır diye ama bu artırmak için de bir yöntem. Çünkü birçok vasıflı kadın “Çocuğuma bakamayacağım.” diye işe de girmiyor veya çalışmıyor da. Yani, bu kadın istihdamını artırmak için de yapılacak bir düzenleme. Özel sektörde eğer kadın kendi hayatını bu izni kullanmadan idame ettirecek durumdaysa almayabilir de yani illa ki bunu kullanacak diye bir zorunluluk da yok. Alabilir de yani ben bunu kadın istihdamının azaltılacağı yönündeki endişelere cevap vermek için söyledim. Mutlaka kadının çalışma hayatında daha verimli olması ve çocuğuyla daha fazla ilgilenebilmesi için faydalı olacağını düşünüyorum.

Ben hem Bakanlığımıza hem de katkı koyan tüm arkadaşlara teşekkür ediyorum.

Binnaz Hocam, bana yine “Karşı geldi.” demeyin ama.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Yani, benim dediğimi kabul ediyorsun aslına bakarsan, başka bir şey söylemedin.

FATOŞ GÜRKAN (Adana) – Artıracak da yani kanun istihdamı artıracak.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Şey için söz aldım, size aslında bilgi verildi de o bilgi için. Kadın işçi analık izninden sonra kullanmak istediği iki, dört, altı aylık izinlerde yarım çalışacağı için, yarım çalıştığı ücretini alacak, çalışmadığı süreye ilişkin fondan bir ödeme yapılacak, ona ilişkin düzenleme burası.

İkinci söylediğiniz de yeni alınacak işçi burada o işi görebilecek mi? Tam da bu noktada özel istihdam bürosuna ihtiyaç olduğunu söylüyoruz. Çünkü özel istihdam büroları uzmanlaşmış buna ilişkin elemanlar yetiştirecek -çok ayrıntılarını anlatmadık- eğitim vermek zorunda, buna ilişkin personel yetiştirecek ve sizin, işverenin talep ettiği o nitelikteki kişiyi gönderecektir.

Arz ediyorum, o bilgiyi vermek istedim.

BAŞKAN - Teşekkür ediyorum.

Sayın Toprak, buyurun.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Şimdi, yani böyle birtakım kadınlar oturup bekleyecek, “Doğum yapanın yerine ben altı ay çalışayım, sonra beni işten atsınlar, bir daha bir doğum yapan olursa bekleyeyim.” falan, böyle bir şey mi olacak? Ben bu modeli hiç anlamadım.

FATOŞ GÜRKAN (Adana) – Mevcutta var zaten Hocam.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Bir dakika ben bir bitireyim de.

FATOŞ GÜRKAN (Adana) - Mevcut sistemde de raporlunun yerine geçici çalışanlar var.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Tamam ama tek tük olan bir şey. Mesela ben üniversitedeyken böyle bir şey oldu, öbür kızı da atamadık, atamazsın yani altı aylığına al, ondan sonra da kapağa koy. O insan ne yapacak?

BAŞKAN – Ama, istihdam büroları bunu çözecek, Genel Müdürüm açıklayacak biraz sonra.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Vallahi nasıl çözüleceğini anlamadım, sizin açıklamanızdan hiçbir şey anlamadım.

BAŞKAN - Endişeler varsa zaten bunu muhalefet şerhlerinizle de belirtebilirsiniz, burada görüşler, öneriler sunulabilir.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Şimdi, bunun çözümü şu değil mi? Hem çocuk doğuran kadınlara kolaylık olsun istiyoruz hem de aynı zamanda kadın istihdamının teşvik edilmesini istiyoruz. Kreş açmak... Şimdi, bakın, yıllarca kadınlar şunu gündeme getirdiler, kreş mevzuatında şöyle bir şey vardı: 100 kadın çalıştıran iş yerlerinin kreş açma zorunluluğu var. Ne oldu biliyor musunuz? 99’da kesti. Pek çok iş yeri 99 kadında kesti sırf kreş açmasınlar diye ve kadın örgütleri ısrarla dediler ki: “Buraya ‘kadın’ demeyin 100 işçi çalıştıran yerlerin kreş açma zorunluluğu var.” Şimdi, bunu getiriyorsunuz... Değiştirdi mi o mevzuat bilmiyorum aslında yani 100 işçi mi, 100 kadın mı bilmiyorum ama 100 kadın veya 100 işçi. Çalıştırıyor ama yine de açmıyor. Hiç kimsenin bunları takip ettiği bile yok.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – “Çalışan” diye değişti Hocam, söylediğiniz kaygı nedeniyle.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – “Çalışan” diye değişti. Peki, 100 işçi çalıştıran her yer açıyor mu bu kreşi ve bunlar takip...

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Sayı 150. 150’ydi önceden, ifade de “çalışan”dı.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Niye 150? Yani, böyle bu tür cambazlıklar yapacağımıza 50’ye indirelim, 25’e indirelim, 25 işçi çalıştıran yerlerin kreş açma zorunluluğu olsun dolayısıyla böyle yok altı ay yarım ücret alacak, onun yerine bilmem kim gelecek vesaire yani kadınların... Bakın, “işçi” dediğiniz zaman kadın istihdamını engelleyecek bir şey değildir. 25 işçi çalıştıran, hadi 25 işçiyi az buldunuz 50.

FATOŞ GÜRKAN (Adana) – 1 tane çocuk varsa.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 29

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – 1 tane çocuk bile olsa açsın efendim, 1 çocuk olmuyor ama bir sürü yerde de... Ama, tam da mesele burada, bakın, 1 tane çocuk olmuyor. Eğer siz kadın istihdamını artırmak istiyorsanız her iş yerinde bir sürü kadın olabiliyor. Yani, Batı'ya bakıyorsunuz yüzde 50 sayılar, kadın sayıları, herhangi bir iş yerinde. İskandinav ülkelerinde yüzde 60'a kadar çıkıyor, erkekler azınlıkta oluyor bir sürü iş yerinde. Dolayısıyla da kadın istihdamına önem veriliyorsa, teşvik ediliyorsa bu...

NURCAN DALBUDAK (Denizli) – Ama, yarı zamanlı bu sistem onlarda da var. Biz ilk defa Amerika'yı keşfetmiyoruz.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Onlarda başka şeyler de var. Ama, bütün mesele Türkiye'de bu işler çalışmıyor, uygulanmıyor, bütün problem orada. Bakın, "sığınaçları" dendi, belediyelerin açma zorunluluğu var dendi ama bugüne kadar açan belediyelerin sayısı bir elin beş parmağı kadar.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) - Zorunlu değil, açabilirler. Yeni geçen Büyükşehir Kanunu'yla zorunlu hâle geldi.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Ne oldu, açıldı mı? Yine açılmıyor. Yani, takip edilmiyor, bunlar takip edilmiyor, onu söylemek istiyorum.

BAŞKAN – Sayın Toprak, şimdi, biz geneli üzerinde bütün görüşmeleri yaptık, bütün konuşmaları yaptık, yok şimdi belediyelere döndüğünüz için söylüyorum ben burada.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Hayır örnek olarak verdi onu.

BAŞKAN – Söylediklerinizin biz hepsini tartıştık ve burada da dikkat ediyorsanız bu kreş ve gündüz bakımevleriyle alakalı da bir vergilendirme, istisna bir sistem getiriliyor. Biz o kanunda da bir açıklama getirmek adına söze girmiş bulunuyoruz. 5293'te biz o düzenlemeyi yaparken ceza ve mükâfat sistemi yoktu, hep konuştuğumuz bir şeydi. Burada böyle bir düzenleme olsaydı muhakkak ceza veya mükâfat... Şimdi, biz ceza sisteminden de hareket edebiliriz ama burada kanunda mükâfat sisteminden... Yani, bir vergi istisnası getirilmek suretiyle beş yıl süreyle burada bir ödüllendirme var ve bunlar takip edilecektir ve bu yasaların esas amacı da aslında topyekûn bu zihinsel dönüşümü tesis etmektir. Eğer konuşmamız bu maddeyle ilgili olursa, geneli üzerinde inanın iki saatten fazla görüşmelerimizi gerçekleştirdik.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Şimdi, bakın, ben bu maddeyle ilgili yani sırf öbürünü örnek diye gösterdim. Bu maddeyle ilgili konuşuyorum. Yani, bu maddeyi ben okuduğumda burada "işçi" dediği için, hadi devlet neyse devlet almak istiyorsa, kadın istihdamını artırmak istiyorsa her hâlükârda alır ama özel sektöre bunu empoze edemezsiniz. Dolayısıyla da benim okumam burada kadın istihdamını ciddi bir şekilde azaltacağı. "Bunun önlemi var." dediniz, o zaman bu madde 13'üncü maddeyle bağlantılıysa eğer önce 13'üncü maddede önlem nedir, onu anlayalım, onun üzerine bunu oyalayalım. "Uzman bey bunu açıklayacak." dediniz, önce bir açıklasın o zaman. Anlayalım nedir yani manzara nedir, plan nedir?

SAFİYE SEYMENOĞLU (Trabzon) - Genel üzerindeki görüşmelerde neredeydiniz Hocam? O zaman sorardınız, o zaman da açıklama yapardılar, daha da iyi olurdu.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) - Hayatım, genelle ilgili değil ki bu, bu maddeyle ilgili benim sorduğum. Şimdi soruyorum, ne fark eder? Genel konuşulurken açıklama yapıldı mı? "Birazdan açıklama yapılacaktır." dendi. Ben de diyorum ki birazdan yapılacak açıklama mademki bu maddeyle ilgili, şimdi yapılsın. Neden birazdan yapılıyor?

BAŞKAN – Tamam, polemige gerek yok.

Teşekkür ediyorum Sayın Toprak. Tamam? Gerek yok.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Neye gerek yok?

BAŞKAN – Siz söyleyeceğinizi söylediniz. Genel Müdüremize ben tekrar söz veriyorum. Bu konuyla alakalı açıklamasını yapacak, tamam? Polemiğe gerek yok dedim.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Anladım.

BAŞKAN – Karşılıklı bir şekilde diyaloga girmeye gerek yok, sürecinde götürelim istiyorum. Bu maddeyle ilgili tekrar bir açıklama yapılsın. Aslında Fatoş Hanım da söyledi tereddütleri giderecek şekilde ama genel bir açıklama tekrar yapalım, ondan sonra diğer maddeye geçelim, madde sırasını da bozmayalım bu anlamda.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Efendim, açıklama aslında 13'üncü maddedeki konuyla ilgili yapmak durumundayım çünkü 13'üncü maddedeki izinlere ilişkin ücretlerin ödenmesine ilişkin. 13'üncü madde analık hâlinde çalışma ve süt izni maddesi sayın vekilim. Orada kadın işçilerin doğumdan önce, doğumdan sonra sekizer haftalık ücretli izinleri olduğunu söylüyor. Bu tasarıya bunun üzerine ekleme yapıyor, diyor ki: "Bu izinlerden sonra ilk çocuk için 2 ay, 60 gün..."

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Benim sorum...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Efendim, ücretler var. Geleceğim sizin sorunuza.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Tamam, peki.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 30

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Artırarak verdiği ücretler var. Bu izni kullanırsa kadın işçi, bunun çalışmadığı yarı zamanın ücretinin nasıl ödeneceğine ilişkindir 9’uncu madde. Bu da “Fondan karşılanacaktır.” deniyor o maddede.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Onu anladım, benim sorum o değildi, söylediniz zaten, demin de okuduk 13’üncü maddeyi. Benim sorum şu, demin bu açıklandıktan sonra ben dedim ki: Peki, ama birtakım kadınlar böyle öbürlerinin yerine çalışıyor, altı ay çalışıyor ondan sonra analık izni bitince -asıl çalışan- istihdam dışı kalıyor. Hangi kadın bunu kabul edecek vesaire. Onun üzerine dendi ki: Aslında bunun için eğitim verilecek, bir proje var, bir plan var, ben onu açıklamamızı bekliyorum, yoksa burada yazılan şeyi değil; onu okuduğumda ben de anlıyorum.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Ona da aslında kısaca şunu söyledim: Tam da bu noktada yarım süreli çalışan işçinin... İşverenin diğer yarım kalan sürede istihdamı, iş gücünü nasıl karşılayacağı. Bu da, bu kanundaki diğer maddelerde özel istihdam bürosu aracılığıyla karşılanmasına ilişkin düzenleme var yani özel istihdam bürosundan geçici işçi temin etmek suretiyle bu açığı kapatacak işveren. Diğer maddelerde de bu düzenlemeler var dedim. Çünkü özel istihdam büroları bu belirtilen niteliklere uygun, uzmanlaşmış, eğitim vermiş, İŞKUR bünyesinde yetkilendirilmiş kurumlar olacak ve bunlar, bu tür işçiler temin edip kendi bünyesinde çalıştırıp bu iş yerlerine ihtiyaç hâlinde geçici süreyle vereceklerdir, bu şekilde karşılanacak. Dolayısıyla bu açığı özel istihdam büroları aracılığıyla kapatmayı düzenleyen bir tasarı bu efendim. Daha ilerleyen maddelerinde bu var ve buradaki o sizin söylediğiniz hiç bu işi bilmeyen anlamında değil, özel istihdam bürosunda buna ilişkin uzmanlaşmış, eğitim verilmiş, İŞKUR’dan yetkilendirilmiş... Şu anda bunlar kayıt dışı ve sonsuz esnek olarak yapılan bir düzenleme. Uygulamada var, sizin verdiğiniz örnek uygulamasında ama bu kayıtlı değil, SGK kaydı yok ve bunlar kayıt altına alınıp eğitim verilip Bakanlığımızın denetiminde bu yerlerde çalıştırılacaklardır.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Yani şunu mu anlıyorum ben: Bu özel istihdam bürolarında çalışan kadınlara zaten para veriliyor çalışsın çalışmasın. Arada bir böyle başkalarının yerine gönderiliyorlar, ondan sonra tekrar büroya geliyor, oturuyor altı ay, parasını alıyor. Bu mu model?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Efendim, oturuyor veya oturmuyor. Geçici iş bürosunda çalışıyor bu kişiler. Kadın olması şart değil, özel istihdam bürosunda kadın da olabilir. Sizin verdiğiniz örnekte kadınsa bu kişi gene kadın ihtiyacı varsa...

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Evet, kadın da olabilir, erkek de olabilir tabii önemli değil.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Çünkü, öyle bir ayırım yok, ebeveyn çünkü burada var, eşi de kullanılabilir.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Ama bazı işleri kadınlar yapıyor ya mesela tekstil sektörü gibi. Yani orada kadınların yoğun olduğu sektörler var, onun için kadın diyorum.

BAŞKAN – Bu işveren açısından bir çözümdür.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Çözüm olarak işveren bu şekilde iş gücü ihtiyacını karşılayacak o süre içerisinde. Aksi takdirde, o işçiyi dediğiniz gibi işsiz...

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Bu özel istihdam bürolarında istihdam edilmiş kadın veya erkekler Türkiye’de bütün doğum yapan ve bu haktan yararlanan bilmiyorum kaç milyon kadın var, bunların hepsinin ihtiyacını karşılayacaklar... Vallahi bana o kadar ütöpik geliyor ki bu.

BAŞKAN – Sayın Toprak, teşekkür ediyorum.

BİNNAZ TOPRAK (İstanbul) – Önlem aldık, alıyoruz gibilerden yazılmış ama ben bunun uygulanabilir olduğunu şahsen düşünmüyorum, uygulanamayacağı için de kadın istihdamını ciddi biçimde azaltacağı kanaatindeyim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

Maddeyle ilgili başka söz talebi yok.

Maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Madde kabul edilmiştir.

10’uncu maddenin Komisyonumuzla alakalı olduğunu düşünmüyorum, daha evvelki benzer düzenleme, onunla ilgili kaynak.

11’inci maddeyi okutuyorum:

Madde 11- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa 7’nci maddeden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiştir.

"Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi

Madde 7/A- Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun, işçisini geçici olarak bir başka işverene yazılı devri ile kurulur. Geçici iş ilişkisi; askerlik hizmetinin ifası durumunda askerlik süresince, doğum, analık ve süt izni ile ücretsiz izin hallerinde izin süresince, ebeveynlere doğumdan soma tanınan kısmî süreli çalışma; süresince, mevsimlik tarım işlerinde ise en fazla altı ay için kurulabilir.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 31

Bu madde kapsamındaki hak ve yükümlülüklerde, 7'nci maddenin üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkraları uygulanır. Sözleşmede yer alacak hususlar ile diğer hak ve yükümlülükler yönetmelikle belirlenir."

BAŞKAN – 11'inci maddeyle ilgili söz talebi? Yok.

11'inci maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... 11'inci madde kabul edilmiştir.

12'nci maddeyi okutuyorum:

Madde 12- 4857 sayılı Kanununun 13 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Bu Kanununun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden soma mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre kısmî süreli çalışma talebi karşılanır. Bu talep, geçerli fesih nedeni sayılamaz."

BAŞKAN – 12'nci maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... 12'nci madde kabul edilmiştir.

13'üncü maddeyi okutuyorum:

Madde 13- 4857 sayılı Kanununun 74 üncü maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümleler, maddeye birinci fıkrasından soma gelmek üzere aşağıdaki fıkra, maddenin mevcut beşinci fıkrasına birinci cümlesinden soma gelmek üzere aşağıdaki cümle ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Doğumda veya doğum somasında annenin ölümü halinde, doğum soması kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullanılır."

"Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum soması analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüzyirmi gün, somaki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz."

"Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir."

"Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır."

BAŞKAN – Maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Madde kabul edilmiştir.

Şimdi, bu 14'üncü madde geçici iş ilişkisine aykırılıkta idari para cezasını, idari cezayı öngörmekte. 15, özel istihdam bürolarını... Sayın Genel Müdürüm, burada sizin kanaatinizi de almak istiyorum, özel istihdam bürolarının kuruluşu, yetkileri, bunlarla alakalı hükümler. Ben bu maddeleri geçmek gerektiğini düşünüyorum.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRÜ ALİ KEMAL SAYIN – Şu anda düzenlemediği için hangi şartlarda kurulacak, nasıl yetki verilecek...

BAŞKAN – Aynen öyle. Çok daha teknik ama esas bizimle alakalı kısmı 10'uncu maddedeymi sanıyorum, onu da oyladık. Ben müsaadenizle 23'e kadar olan kısımları geçiyorum. Bunlar tamamen teknik ve bunun kuruluşuyla alakalı.

23'üncü maddeyi okutuyorum:

Madde 23- 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin ikinci ve üçüncü cümlelerinde yer alan "kadınlar ve çocuklar için konukevleri" ibareleri "kadınlar ve çocukları için konukevleri, çocuklar için kreş ve gündüz bakımevleri" şeklinde değiştirilmiştir.

BAŞKAN – 23'üncü maddede söz talebi yok.

23'üncü maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... 23'üncü madde kabul edilmiştir.

24'üncü madde de bu anlamda teknik bir konu, çok ciddi şekilde teknik terimler var, tamamen uygulamaya yönelik, yani uygulamadan ziyade Bakanlığın... Bu anlamda ben 24'üncü maddenin de görüşülmemesi gerektiği kanaatindeyim. 25'inci maddeye geçiyorum.

25'inci maddeyi okutuyorum:

Madde 25- 13/6/2006 tarihli ve 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendinde yer alan "özel okulları" ibaresinden soma gelmek üzere ", özel kreş ve gündüz bakımevleri" ibaresi eklenmiş, aynı bendin parantez içi hükmünde yer alan "okulların" ibaresinden soma gelmek üzere ", kreş ve gündüz bakımevlerinin" ibaresi eklenmiştir.

BAŞKAN – Maddeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... 25'inci madde kabul edilmiştir.

26'nci maddeyi okutuyorum:

Madde 26- 3/6/2011 tarihli ve 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"Doğum yardımı

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : KEFEK Giriş : Tarih : 04/02/2015 Stenograf : Kayıt: KEFEK Sayfa: 32

Ek Madde 2- (1) Türk vatandaşlarına, doğan birinci çocuğu için 300 TL, ikinci çocuğu için 400 TL, üçüncü ve somaki çocukları için 600 TL doğum yardımı yapılır. Bu yardım Türk vatandaşı olan anne veya babaya, her ikisi de Türk vatandaşı ise anneye yapılır. Doğum yardımı, Bakanlıkça belirlenen zorunlu hallerde babaya ödenebilir. Doğum yardımı ödenmesinde Kimlik Paylaşımı Sisteminde yer alan nüfus kayıtları esas alınır. Bu kapsamda yapılan ödemeler, Bakanlık bütçesine bu amaçla konulan ödenekten karşılanır. Bu fıkra da belirtilen tutarları arttırmaya Bakanlık ile Maliye Bakanlığı müştereken yetkilidir.

(2) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen işçilerden, kapsamında buldukları bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işçinin kendisi veya eşinin doğum yapması nedeniyle işçiye bir ödeme yapılması kararlaştırılmış olanlara, kararlaştırılan tutarın bu madde uyarınca yapılacak ödeme tutarından daha az olması halinde sadece aradaki fark ödenir. Kararlaştırılan tutarın bu maddeye göre yapılacak ödeme tutarından daha fazla olması halinde ise bu maddeye göre ödeme yapılmaz.

(3) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personele, doğum yardımı ödeneği veya başka bir ad altında aynı amaçla ilgili mevzuatta öngörülen ödemeler yapılır.

(4) 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamına girenler bu madde hükümlerinden aynen yararlandırılır.

(5) Doğum yardımı, hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve haczedilemez. Doğum yardımından yararlananların gerçek dışı beyanda bulunmaları nedeniyle yersiz ödemeye sebebiyet verilmesi halinde, bu ödemelerin, bir ay içinde ödemenin yapıldığı tarihten tahsil edildiği tarihe kadar geçen süreye 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 51 inci maddesinde belirtilen gecikme zammı oranında hesaplanacak faiz ile birlikte iade edilmesi, haksız yararlanana ödeme yapan kurum tarafından bir yazı ile bildirilir. Bu süre içerisinde ödeme yapılmaması halinde bu alacakların ilgili vergi dairesine bildirilmesi üzerine anılan Kanun hükümlerine göre takip ve tahsil edilir.

(6) Doğum yardımının ödenme esasları ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığının görüşleri alınarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir."

BAŞKAN – 26'ncı maddeyle ilgili söz talebi? Söz talebi yok.

26'ncı maddeyi kabul edenler... Kabul etmeyenler... 26'ncı madde kabul edilmiştir.

Ben tüm katılımcılara katkılarından dolayı yürekten teşekkür ediyorum.

Sayın Toprak, cuma saat 14.00'e kadar muhalefet şerhinizi vermeniz için süre yeterlidir diye düşünüyorum, burada olmayan arkadaşlara da iletilir zaten.

Hepinize katkılarından dolayı teşekkür ediyorum, sağ olun.

Toplantıyı kapatıyorum.

Kapanma Saati: 13.40