



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU

Yasama Dönemi: 27

Yasama Yılı: 6

KADINLARIN İŞ VE AİLE YAŞAMLARININ
UYUMLAŞTIRILMASINDA KARŞILAŞILAN SORUNLARIN
TESPİTİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİNİN BELİRLENMESİ KONULU
KOMİSYON RAPORU

2023

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU YAYINLARI 25



KADINLARIN İŞ VE AİLE YAŞAMLARININ UYUMLAŞTIRILMASINDA KARŞILAŞILAN SORUNLARIN TESPİTİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİNİN BELİRLENMESİ KONULU KOMİSYON RAPORU

Yayın No: 25

Adres: TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 06543 Bakanlıklar/ANKARA

E-posta: kefek@tbmm.gov.tr

Baskı: TBMM Basımevi, Mayıs 2023

Bu kitabın yayımı ve dağıtımı Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından yapılmaktadır.



EGEMENLİK KAYITSIZ ŞARTSIZ MİLLETİNDİR

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
TABLOLAR LİSTESİ	iv
KISALTMALAR LİSTESİ	1
KOMİSYON BAŞKANININ SUNUŞU.....	3
ALT KOMİSYON BAŞKANININ SUNUŞU	5
ÖNSÖZ	8
TEŞEKKÜR	9

ALT KOMİSYONUN KURULUŞU VE ÇALIŞMALARI

A. ALT KOMİSYONUN KURULUŞU, ÇALIŞMA SÜRECİ HAKKINDA USUL VE ESASLAR VE KOMİSYON ÜYELERİ	10
B. ALT KOMİSYON ÇALIŞMALARI SÜRECİ.....	12
B.1. Alt Komisyonunda Yapılan Toplantıların Konusu, Bilgi Alınanlar ve Tutanaklar	12
B.1.1. 13.10.2021 Tarihli Başkan Seçimi (1.) Toplantı	12
B.1.2. 26.10.2021 Tarihli (2.) Toplantı.....	12
B.1.3. 11.11.2021 Tarihli (3.) Toplantı.....	12
B.1.4. 24.11.2021 Tarihli (4.) Toplantı.....	13
B.1.5. 02.12.2021 Tarihli (5.) Toplantı.....	13
B.1.6. 21.12.2021 Tarihli (6.) Toplantı.....	13
B.1.7. 19.01.2022 Tarihli (7.) Toplantı.....	14
B.1.8. 16.02.2022 Tarihli (8.) Toplantı.....	14
B.1.9. 23.02.2022 Tarihli (9.) Toplantı.....	14
B.1.10. 16.03.2022 Tarihli (10.) Toplantı.....	15
B.1.11. 06.04.2022 Tarihli (11.) Toplantı.....	15
B.1.12. 20.04.2022 Tarihli (12.) Toplantı.....	15
B.1.13. 01.06.2022 Tarihli (13.) Toplantı.....	16
B.1.14. 12.10.2022 Tarihli (14.) Toplantı.....	16
B.1.15. 26.10.2022 Tarihli (15.) Toplantı.....	16
B.2. Çalışma Ziyaretleri, Yerinde İncelemeler ve Diğer Faaliyetler	17
B.2.1. 07-08.03.2022 Tarihli İstanbul Çalışma Ziyareti	17
B.2.2. 13-14.05.2022 Tarihli Balıkesir Çalışma Ziyareti.....	19
B.2.3. 03-07.07.2022 Tarihli Almanya Çalışma Ziyareti.....	21
B.2.4. 19.10.2022 Tarihli TBMM Kreş, Gündüz Bakım Evi ve Anaokulu Ziyareti.....	28
B.2.5. 01-05.11.2022 Tarihli İspanya Çalışma Ziyareti.....	30
C. ALT KOMİSYONDA GÖREVLENDİRİLENLERİN LİSTESİ	40

BİRİNCİ BÖLÜM

KADINLARIN İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI ALANINDA KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN.....	42
1.2. İŞ YAŞAM DENGESİ	45
1.2.1. İş Yaşam Dengesinin Geçirdiği Tarihsel Süreç	46
1.2.2. İş Yaşam Dengesinin Belirleyicileri ve Sonuçları	47
1.3. İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI.....	49
1.4. AİLE DOSTU POLİTİKALAR.....	52
1.4.1. Aile Dostu Politika ve Uygulamaların Doğuşu ve Gelişimi	53
1.4.2. Aile Dostu Politikaların Kapsamı	54
1.5. İŞ VE AİLE YAŞAMINI UYUMLAŞTIRMA MEKANİZMALARI	55
1.5.1. İzin hakları.....	55
1.5.1.1. Analık/Doğum İzni	56
1.5.1.2. Babalık İzni	57
1.5.1.3. Emzirme İzni	58
1.5.1.4. Ebeveyn İzni.....	58

1.5.1.5.	Refakat İzni	60
1.5.2.	Esnek/Uzaktan Çalışma ve Çalışma Zamanının Kısaltılması	60
1.5.3.	Bakım Hizmetleri.....	61
1.5.3.1.	Çocuk Bakımı	61
1.5.3.2.	Engelli ve Yaşlı Bakımı.....	64
1.5.4.	Finansal Destekler	66
1.5.4.1.	Ebeveyn Ödeneği.....	66
1.5.4.2.	Çocuk Bakım Desteği/Çocuk Parası.....	67

İKİNCİ BÖLÜM

KADINLARIN İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASINDA MEVZUAT

2.1.	ULUSLARARASI MEVZUAT	69
2.1.1	Birleşmiş Milletler Belgeleri	69
2.1.1.1.	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi	69
2.1.1.2.	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW).....	69
2.1.1.3.	Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu	71
2.1.1.4.	Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları	72
2.1.2	Avrupa Konseyi Belgeleri	80
2.1.2.1.	Avrupa Sosyal Şartı	80
2.1.2.2.	Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	80
2.1.3	Avrupa Birliği Belgeleri	83
2.1.3.1.	Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı.....	84
2.1.3.2.	Avrupa Birliği Direktifleri	84
2.2.	ULUSAL MEVZUAT	91
2.2.1.	Anayasada Yer Alan Düzenlemeler.....	91
2.2.2.	Kanunlarda Yer Alan Düzenlemeler	92
2.2.2.1.	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	92
2.2.2.2.	4857 Sayılı İş Kanunu.....	96
2.2.2.3.	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.....	99
2.2.2.4.	193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu.....	101
2.2.2.5.	5520 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu	102
2.2.2.6.	7427 Sayılı 2023 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu	102
2.2.2.7.	Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasına Yönelik Diğer Kanunlarda Yer Alan Düzenlemeler.....	103
2.2.3.	İkincil Mevzuat.....	104
2.2.3.1.	Yönetmelikler	104
2.2.3.2.	Genelgeler.....	109
2.2.4.	Politika Belgeleri	109
2.2.4.1.	Kalkınma Planı	109
2.2.4.2.	Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi	113
2.2.4.3.	Orta Vadeli Programlar.....	114
2.2.4.4.	Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı	115

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADINLARIN İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI POLİTİKASININ KURUMSAL YAPISI

3.1.	KADINLARIN İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI POLİTİKASININ KURUMSAL YAPISI.....	116
3.1.1.	Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı	116
3.1.2.	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.....	117
3.1.3.1	Yapılan Çalışmalar	117
3.1.3.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.....	127
3.1.3.1.	Yapılan Çalışmalar	127
3.1.3.2.	Yürütülen Projeler	131
3.1.4.	Millî Eğitim Bakanlığı.....	135

3.1.4.1.	Okul Öncesi Eğitimde Okullaşma Oranı	135
3.1.4.2.	Temel Eğitimde 10.000 Okul Projesi	136
3.1.4.3.	20. Millî Eğitim Şurasında Okul Öncesi Eğitim.....	137
3.1.4.4.	Bir Ana Sınıfında Bulunacak Çocuk Sayısı ve Alternatif Erişim Modelleri	137
3.1.4.5.	Ebeveyn-Çocuk Destek Eğitim Programı.....	138
3.1.4.6.	Okul Öncesi Prefabrik ve Konteyner Derslik Yapımı	139
3.1.4.7.	Okul Öncesi Eğitimde Beslenme Desteği.....	139
3.1.4.8.	Okul Öncesi Öykü Kitapları ve Sınıf Kitaplığı Kurulması.....	140
3.1.4.9.	Okul Öncesi Eğitimde Yaz Eğitimi	140
3.1.4.10.	Organize Sanayi Bölgelerinde Okul Öncesi Eğitim Kurumu Açılmasına İlişkin İş Birliği Protokolü	140
3.1.4.11.	Okul Öncesinde 500 Milyon TL Destek Programı	141
3.1.4.12.	Okul Öncesi Eğitimde Çocuk Kulüpleri Uygulaması.....	141
3.1.4.13.	Çocuk Kulüplerinin Halk Eğitimi Merkezleri Modüllerinde Yapılan Düzenlemeler ile Daha Etkili Kullanılması	142
3.1.5.	Ticaret Bakanlığı	142
3.1.6.	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı.....	144
3.1.7.	Bakım Hizmeti Sunan Diğer Kurumlar	150
3.1.7.1.	Türkiye Belediyeler Birliği.....	150
3.1.7.2.	Belediyeler.....	151
3.1.7.3.	Organize Sanayi Bölgeleri.....	155
3.1.7.4.	Diyanet İşleri Başkanlığı	155
3.1.7.5.	Kamu Kurumları ve Özel İşletmeler.....	156

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KADINLARIN İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASINA YÖNELİK TESPİTLER VE ÖNERİLER

4.1.	TOPLUMSAL FARKINDALIK VE DUYARLILIĞIN ARTIRILMASI.....	157
4.2.	MEVZUAT DEĞİŞİKLİKLERİ VE MEVZUATIN ETKİN UYGULANMASI	160
4.3.	İZİNLER.....	164
4.4.	FİNANSAL DESTEK MEKANİZMALARI	166
4.5.	BAKIM HİZMETLERİNDE KURUMSAL KAPASİTENİN GÜÇLENDİRİLMESİ	168
4.5.1.	Çocuk Bakım Hizmetleri	169
4.5.2.	Yaşlı ve Engelli Bakım Hizmetleri	174
4.6.	ESNEK ÇALIŞMA	176
4.7.	ARAŞTIRMA, VERİ TOPLAMA VE ANALİZ	178
4.8.	POLİTİKA GELİŞTİRME VE KOORDİNASYONUN SAĞLANMASI	180
4.9.	DİĞER TESPİT VE ÖNERİLER	184
4.9.1.	Ailelerin Birleştirilmesi	184
4.9.2.	Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele	184
KAYNAKÇA		185

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: İş Yaşam Dengesi Tanımları.....	46
Tablo 2: İş Yaşam Dengesinin Geçirdiği Evreler	47
Tablo 3: İş Yaşam Dengesinin Yapısı, Belirleyicileri ve Sonuçları.....	48
Tablo 4: ÇHGM Bağlı Kuruluş ve Kayıtlı Çocuk Sayısı.....	120
Tablo 5: Yatılı ve Gündüzlü Resmi Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinin Sayısı	123
Tablo 6: Resmi Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinin Kapasiteleri ve Bakım Hizmetinden Yararlanan Engelli Sayısı	123
Tablo 7: Kamu, Özel, Diğer Kamu Kuruluşlarına Ait Huzurevleri Sayısı, Kapasiteleri ve Bakılan Yaşlı Sayısı.....	125
Tablo 8: İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Uygulamalarında Çalışma Hayatı Açısından Mevcut Durum.....	127
Tablo 9: Okullaşma Oranları.....	136
Tablo 10:Yıllara Göre Yatırım Konularının Dağılımı	145

KISALTMALAR LİSTESİ

A.g.e.	: Adı geçen eser
A.g.r.	: Adı geçen rapor
AA	: Anadolu Ajansı
AB	: Avrupa Birliği
Alt Komisyon	: Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Konulu Alt Komisyon
AR-GE	: Araştırma Geliştirme
ASHB	: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
BTK	: Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu
CEDAW	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KEFEK	: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
KSK	: BM Ekonomik ve Sosyal Haklar Komisyonu ve Kadının Statüsü Komisyonu
md.	: Madde
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEMUR-SEN	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
OECD	: İktisadi İş Birliği ve Gelişme Teşkilatı
R.G.	: Resmi Gazete
RTÜK	: Radyo ve Televizyon Üst Kurulu
s.	: Sayfa
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRKİYE KAMU-SEN	: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UN WOMEN	: Birleşmiş Milletler Kadın Birimi
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNICEF	: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
vb.	: ve benzeri
vs.	: vesaire
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı

KOMİSYON BAŞKANININ SUNUŞU



İş ve aile hayatı uyumu, çalışan bireylerin aile ve iş sorumluluklarının bir arada dengeli bir şekilde sürdürüldüğü yapıyı ifade etmektedir. Özellikle kadınların çalışma hayatı içerisinde yer almaları ile birlikte ev içi sorumluluklarının yanı sıra iş yaşamındaki sorumlulukları arasında bir denge kurabilmeleri için yürütülecek politikalar iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarını oluşturmaktadır. Bu politikalar, sadece kadını değil çocuklar başta olmak üzere aileyi ve tüm toplumu ilgilendirmekte, toplumsal refahın artırılmasına katkı sağlamaktadır.

Kadınların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunun çalışılması için kurulan Alt Komisyonumuz toplam 15 toplantı gerçekleştirmiştir. Gerçekleştirilen toplantılarda Komisyonun çalışma şekli belirlendikten sonra konuyla ilişkili kamu kurumları, meslek örgütleri, uluslararası kuruluşlar ve üniversiteler ile diğer kurumların temsilcileri tek tek dinlenmiş, ayrıca Komisyon üyelerince İstanbul ve Balıkesir illerinde yerinde incelemelerde bulunulmuştur. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarında öncü ülkelerden olan Almanya ve İspanya ülkelerine yapılan çalışma ziyaretlerinde ise yetkililerden ülkelerin

sosyal koruma sistemleri, işgücü piyasaları, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması uygulamaları hakkında ayrıntılı bilgi alınmıştır. Yapılan ziyaretlerde özellikle küçük çocuğu olan ailelere sunulacak destek mekanizmalarının kadın istihdamını artırmada ve ailedeki tüm bireylerin mutluluğunu sağlamada önemli bir araç olduğu ortaya çıkmıştır.

Alt Komisyonumuzun devamı süresince yapılan çalışmalarda konuyla ilgili olumlu gelişmeler yaşandığını görmek bizi mutlu etmiştir. Türkiye’de analık babalık izni gibi uygulamalarının yanı sıra bakıma yönelik düzenlemeler ve özellikle küçük çocuğu olan ailelere finansal destek mekanizmaları bulunmakla birlikte iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında yapılabilecek pek çok yenilik ve düzenlemeler bulunmaktadır. Raporda yenilikçi önerilere ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Dinamik bir yapıya sahip toplumumuzda uygulanacak bu politikalar sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmamıza katkı sağlayacaktır. Ayrıca Cumhurbaşkanlığı Stratejik ve Bütçe Başkanlığının uhdesinde düzenlenen 12. Kalkınma Planı hazırlık toplantılarında da konu gündeme gelmiş ve toplantılarda yeni uygulamalara yer verilerek konuyla ilgili farkındalık ve kamuoyu oluşturulmuştur.

Alt komisyon toplantılarında yapılan sunumlar, Komisyona iletilen çalışmalar, ziyaretler ve literatür taraması sonucu hazırlanan bu rapor iş ve aile yaşamının uyumu konusunda önemli bir stratejik belge niteliğindedir. Komisyon olarak bundan sonraki görevimiz, bu değerli raporumuzun ülkemiz için hayati öneme sahip önerilerini yerine getirmek veya yerine getirilmesini sağlamak olacaktır. Başkanı olduğum TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunda konuya hızlı bir şekilde eğilmemiz bu konuya verdiğimiz önemin de göstergesidir.

Başta bu Alt Komisyonumuza başkanlık eden Balıkesir Milletvekili Belgin Uygur olmak üzere tüm Komisyon üyelerimize ve raporun yazılmasında görev alan uzmanlarımıza teşekkürlerimi sunarım.

Fatma AKSAL
Edirne Milletvekili
KEFEK Başkanı

ALT KOMİSYON BAŞKANININ SUNUŞU



Teknolojik gelişmelerle birlikte değişen ekonomik yapı içerisinde kadınların işgücü piyasasında daha etkin olması aile ve toplum hayatında da önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Bu gelişmeler sonucunda, geniş aile modeli yerini her iki eşin de çalıştığı çocuklu aile modeline bırakmıştır. Ancak, bu süreçte toplumun kadından beklediği rol ve davranışlarda benzer bir değişim yaşanmamıştır. Kadın bir taraftan gelir karşılığı bir işte çalışırken diğer taraftan aile içinde hane ve hane halkı bakımı ile ilgili yükümlülükleri eş zamanlı yerine getirmek zorunda kalmıştır. Bu durum iş ve aile yaşamı arasında uyumun sağlanmasına ilişkin tartışmalara hız kazandırmıştır.

İş ve aile hayatı bireyin yaşamının iki önemli parçasını oluşturmakta ve bu alanlarındaki rol ve sorumluluklar birbiriyle çakışabilmekte bunun sonucunda her iki alan da birbirini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Toplumsal yaşamda bireyden sadece çalışma ve gelir getirici faaliyetler beklenmemekte, aile hayatının sürdürülmesine ilişkin çeşitli rol ve görevlerin de yerine getirilmesi talep edilmektedir. Bu rol ve sorumlulukları dengeli dağıtabilmek tüm bireylerin ortak amaçları arasında yer almaktadır.

Bireylerin iş ve aile yaşamında beklenen rol ve sorumlulukları yerine getirememesi iş ve aile hayatında bir dengesizliğe ve çatışmaya neden olmaktadır. Bu çatışma; mutsuzluk, stres, depresyon gibi psikolojik sorunları beraberinde getirmektedir. Bu sorunlar aynı zamanda bireylerinin hayat kalitesini etkilemekte, yaşam doyumlarının azalmasına, iş

hayatlarında verimsizliğe sebep olmakta ve aile hayatında sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır.

İş ve aile yaşam dengesinin sağlanması cinsiyet, yaş, medeni hal fark etmeksizin tüm çalışanları ilgilendiren bir konudur. Ancak, bu denge kadın çalışanlar üzerindeki hane ve bakım sorumlulukları nedeniyle daha da önemli hale gelmektedir. İş ve aile yaşam dengesinin sağlanmaması kadınların işgücü piyasasına etkin katılamamalarına, istihdamdan çekilmelerine, kariyer basamaklarında yükselememelerine ve karar alma süreçlerine dâhil olmamalarına neden olmaktadır.

İş ve aile hayatı uyumu, bireylerin çalışma hayatı ile aileye ilişkin rol ve sorumluluklarını dengeli ve sağlıklı bir şekilde sürdürmesini ifade eder. Bu uyumun sağlanması, bireyin iş ve aile hayatının çatışmadan uzak olması, bu alanlardaki rollerle aynı düzeyde meşgul olması ve bu rollerden aynı düzeyde tatmin olması sonucunu doğurmaktadır. İş ve aile hayatının uyumlaştırılması sonucunda; bireylerin yaşam doyumu artar ve ruh sağlıkları gelişir, çalışma hayatlarında motivasyon ve verimlilikleri artar, çocuk, aile ve toplum refahı yükselir.

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları, hane ve hane halkı bakımına ilişkin ev içi iş yükü ile işyerindeki sorumlulukları bağdaştırmaya yönelik yasal, kurumsal ve sosyal destek mekanizmalarını geliştirmeyi hedeflemektedir.

Uyumlaştırma politikaları pek çok ülkede yaşanan demografik değişimlere, doğum oranlarında yaşanan düşüşe ve yaşlı nüfusun artışına bağlı olarak ortaya çıkan problemlere çözüm olarak sunulmaktadır. Bu durum, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarını uluslararası gündemin temel tartışma ve araştırma alanlarından biri haline getirmekte ve bu politikalar giderek çeşitlenmektedir.

Ülkemizde, 2000’li yılların başından itibaren başta Anayasa olmak üzere yürürlükte bulunan kanunlarda kadın erkek eşitliğini güçlendirmeye, kadına yönelik ayrımcılığı önlemeye, kadın istihdamını desteklemeye, iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik önemli düzenlemeler yapılmıştır. Çalışma yaşamında eşitliği temel alan yasal alt yapının oluşturulmasında önemli kazanımlar elde edilmiş olmakla birlikte, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını destekleyecek mevzuat değişiklikleri yapılmasına, kadınlar üzerindeki bakım yükümlülüklerini azaltmak amacıyla çocuk, engelli ve yaşlı bakımına ilişkin destek ve teşvik mekanizmalarının çeşitlendirilmesine yönelik daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, kadın erkek eşitliğinin güçlendirilmesi ve kadının statüsünün geliştirilmesi için önem taşıyan ve ayrıntılı inceleme gerektiren konuların

alışılması amacıyla alt komisyonlar kurmaktadır. Bu kapsamda 8 Temmuz 2021 tarihinde, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında sorunların tespit edilerek çözüm önerilerinin sunulması, iş ve aile dengesinin sağlanarak kadın istihdamının artırılması amacıyla Başkanlığını yürütmekte olduğum “Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve özüm Önerilerinin Belirlenmesi Konulu Alt Komisyon” kurulmuştur.

Alt Komisyon çalışmalarımız süresince, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının, uluslararası kuruluşların, sendikaların, uzmanların, akademisyenlerin ve sivil toplum kuruluşlarının dinlendiğı 15 toplantı yapılmıştır. Alt Komisyonunda görevli uzmanların rapor yazımında yararlanması amacıyla ilgili özel ve kamu kurum/kuruluşlarından belge ve bilgiler temin edilmiştir. İstanbul, Balıkesir, Almanya ve İspanya’ya çalışma ziyaretleri gerçekleştirmiştir.

Tüm bu yoğun ve özverili çalışmaların bir sonucu olarak ortaya koyulan bu raporun bundan sonra konuyla ilgili gerçekleştirilecek tüm çalışma ve düzenlemelere yol gösterici olmasını diler; raporun hazırlanmasında emeğı geçen Komisyon üyesi milletvekillerimiz başta olmak üzere davetimize icabet ederek Komisyonumuza katkı sunan tüm temsilcilere ve raporun yazım sürecini yürüten uzmanlarımıza ve akademisyenlerimize teşekkürlerimi sunarım.

Belgin UYGUR
Balıkesir Milletvekili
Alt Komisyon Başkanı

ÖNSÖZ

Bu rapor dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; kadınların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması alanında kuramsal çerçeve incelenirken; içeriğinde çalışma hayatında kadın, iş yaşam dengesinin geçirdiği tarihsel süreç, iş yaşam dengesinin belirleyicileri ve sonuçları, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kavramı, aile dostu politikalar, iş aile yaşamını uyumlaştırma mekanizmaları olarak izin hakları, esnek ve uzaktan çalışma, çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetleri ile iş aile uyumunda finansal destekler açıklanmıştır.

İkinci bölümde kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılmasında uluslararası ve ulusal mevzuat ele alınmıştır. Uluslararası mevzuat kapsamında Birleşmiş Milletler Belgeleri, Avrupa Konseyi Belgeleri ve Avrupa Birliği Belgeleri incelenmiştir. Ulusal mevzuat kapsamında ise; Anayasa ve Kanunlarda Yer Alan Düzenlemeler, Yönetmelikler, Genelgeler ve Temel Politika Belgeleri değerlendirilmiştir.

Üçüncü bölümde kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması politikasının kurumsal yapısı ele alınmıştır. Bu kapsamda Cumhurbaşkanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, bakım hizmeti sunan diğer kurumlar kapsamında; Türkiye Belediyeler Birliği, Belediyeler, OSB'ler, Diyanet İşleri Başkanlığı ve Kamu Kurumları ve Özel İşletmeler incelenmiştir.

Dördüncü ve son bölümde, 9 ana başlık altında kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılmasına yönelik Alt Komisyonun tespit ve önerileri ortaya konulmuştur.

TEŞEKKÜR

Bu raporun hazırlanmasında katkı veren;

- TBMM Başkanı Sayın Mustafa ŞENTOP başta olmak üzere;
- KEFEK Başkanı Sayın Fatma AKSAL’a,
- KEFEK Üyesi Milletvekillerine,
- Alt Komisyon Başkanı Sayın Belgin UYGUR’a,
- Alt Komisyon Üyesi Milletvekillerine,
- Alt Komisyon çalışmalarına dışarıdan katkı sağlayan Milletvekillerine,
- KEFEK’te görevli Yasama Uzmanlarına,
- Alt Komisyonda Dış Kurumlardan Görevlendirilen Uzmanlara,
- Alt Komisyonda Yapılan Toplantılarda Bilgi Alınan Tüm Davetlilere,
- Çalışma Ziyaretleri ve Yerinde İncelemelerde KEFEK ve Alt Komisyona desteğini esirgemeyen Kurum, Kuruluş ve STK’lara

teşekkür ederiz.

ALT KOMİSYONUN KURULUŞU VE ÇALIŞMALARI

A. ALT KOMİSYONUN KURULUŞU, ÇALIŞMA SÜRECİ HAKKINDA USUL VE ESASLAR VE KOMİSYON ÜYELERİ

TBMM 27. yasama dönemi 4. yasama yılında Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun 08.07.2021 tarihli Komisyon Toplantısında,“Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Konulu Alt Komisyon” kurulması kararlaştırılmıştır.

9 üyeden oluşan Alt Komisyon; başkan seçiminin yapıldığı 13.10.2021 tarihinden itibaren çalışmalarına başlamıştır. Alt Komisyon Başkanının önerisi üzerine 26.10.2021 tarihli Alt Komisyon toplantısında Alt Komisyon çalışmaları için gerekli olan aşağıdaki kararlar alınmıştır.

Alt Komisyonun 26.10.2021 tarihinde yaptığı toplantısında;

1. Alt Komisyonun gerekli görmesi hâlinde, Alt Komisyon olarak mahallinde inceleme ve araştırmalar yapmasına,
 2. Alt Komisyon toplantılarında ve Ankara dışı çalışmalarda tam tutanak tutulmasına,
 3. Alt Komisyonun Genel Kurul çalışma saatlerinde de çalışma yapabilmesi için Meclis İhtüzüğü’nün 35 inci maddesi uyarınca Başkanlık Divanından izin istenmesine,
 4. Alt Komisyonun uygun gördüğü çalışmalarını kamuoyuna duyurabilmek amacıyla internet sitesi kurulmasına ve e-posta adresi alınmasına,
 5. Alt Komisyon süresince ilgili kurum ve kuruluşlardan konu ile ilgili uzman görevlendirilmesi ile ilgili işlemlerin ve yazışmaların yapılmasında, davet edilecek kişi ve kurumların tespiti hususlarında Alt Komisyon Başkanlığının yetkili kılınmasına,
 6. Ankara dışında yapılacak inceleme ve çalışmalara belirlenecek Alt Komisyon uzmanları ile kamu kurum ve kuruluşlarından görevlendirilen personelin katılmasına,
 7. Rapor yazımında Alt Komisyon Başkanlığına redaksiyon yetkisi verilmesine,
 8. Ankara’da yapılan Alt Komisyon toplantılarına bilgi vermek üzere çağrılan davetliler ile diğer kurum ve kuruluşlardan görevlendirilen uzmanların ulaşım ve iâşe bedellerinin karşılanmasına,
- karar verilmiştir.

TBMM

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU

**KADINLARIN İŞ VE AİLE YAŞAMLARININ UYUMLAŞTIRILMASINDA
KARŞILAŞILAN SORUNLARIN TESPİTİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİNİN BELİRLENMESİ
KONULU ALT KOMİSYONU ÜYELERİ VE SEÇİM ÇEVRELERİ**

ALT KOMİSYON BAŞKANI



Belgin UYGUR
Balıkesir

ALT KOMİSYON ÜYELERİ



**Mustafa Levent
KARAHOCAGİL**
Amasya



**Sabahat ÖZGÜR SOY
ÇELİK**
Hatay



Hülya NERGİS
Kayseri



Aysu BANKOĞLU
Bartın



Neslihan HANCIOĞLU
Samsun



Arzu ERDEM
İstanbul



**Muhammet Naci
CİNİSLİ**
Erzurum



Emine Nur GÜNAY
Eskişehir

B. ALT KOMİSYON ÇALIŞMALARI SÜRECİ

Çalışma süresi içerisinde 15 toplantı yapan ve ilgili 49 kişiyi dinleyen Alt Komisyonun çalışmaları sırasında tam tutanak tutulmuş, Alt Komisyonunda görevli uzmanların rapor yazımında yararlanması amacıyla ilgili özel ve kamu kurum/kuruluşlarından belge ve bilgiler temin edilmiştir.

Alt Komisyon aşağıda ayrıntılı belirtildiği üzere 07-08.03.2022 tarihlerinde İstanbul'a, 13-14.05.2022 tarihlerinde Balıkesir'e, 03-07.07.2022 tarihlerinde Almanya'ya, 19.10.2022 tarihinde TBMM Kreşine ve 01-05.11.2022 tarihlerinde de İspanya'ya çalışma ziyareti gerçekleştirmiştir.

B.1. Alt Komisyonunda Yapılan Toplantıların Konusu, Bilgi Alınanlar ve Tutanaklar

Alt Komisyonunda yapılan 15 Toplantıya ilişkin tablo ve açıklamalar aşağıdadır.

B.1.1. 13.10.2021 Tarihli Başkan Seçimi (1.) Toplantı

13.10.2021 tarihli ilk toplantıda Alt Komisyon Başkaniseçimi gerçekleştirilmiştir. Alt Komisyon Başkanlığına Balıkesir Milletvekili Belgin UYGUR seçilmiştir. Söz konusu toplantıda Alt Komisyon çalışmaları için gerekli olan, yukarıda “Alt Komisyonun Kuruluşu, Çalışma Süreci Hakkında Usul ve Esaslar ve Komisyon Üyeleri” başlığı altında belirtilen kararlar alınmıştır.

B.1.2. 26.10.2021 Tarihli (2.) Toplantı

Alt Komisyonun çalışma programının belirlenmesi, Alt Komisyonunda görevlendirilecek uzmanların değerlendirilmesi, Alt Komisyonunda dinlenecek kamu kurumları, meslek örgütleri, üniversiteler ile diğer ilgili kişilerin tespit edilmesi konuları görüşülmüştür. Ayrıca konu hakkında aşağıda isim ve unvanları belirtilen kişiler dinlenmiştir.

Bilgi Alınan	
Kişi	Kurumu/Görevi
Güler ÖZDOĞAN	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Ekonomik Statü Daire Başkan Vekili
Akın YUMUŞ	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Uzmanı

İlgili toplantının tam tutanaklarına aşağıdaki adresten ulaşılmaktadır:
https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=2838

B.1.3. 11.11.2021 Tarihli (3.) Toplantı

Konu hakkında aşağıda isim ve unvanları belirtilen kişiler dinlenmiştir.

Bilgi Alınan	
Kişi	Kurumu/Görevi
Nurcan ÖNDER	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü
Savaş ALIÇ	Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürü

İlgili toplantının tam tutanaklarına aşağıdaki adresten ulaşılmaktadır:
https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=2862

B.1.4. 24.11.2021 Tarihli (4.) Toplantı

Konu hakkında aşağıda isim ve unvanları belirtilen kişiler dinlenmiştir.

Bilgi Alınan	
Kişi	Kurumu/Görevi
Nebi ÇELİK	Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Sektörler ve Kamu Yatırımları Genel Müdür Vekili
Rıza Fikret YIKMAZ	Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Daire Başkanı
Pınar ÖZEL	Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Strateji ve Bütçe Uzmanı

İlgili toplantının tam tutanaklarına aşağıdaki adresten ulaşılmaktadır:
https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=2881

B.1.5. 02.12.2021 Tarihli (5.) Toplantı

Konu hakkında aşağıda isim ve unvanları belirtilen kişiler dinlenmiştir.

Bilgi Alınan	
Kişi	Kurumu/Görevi
Tuncay MORKOÇ	Millî Eğitim Bakanlığı Temel Eğitim Genel Müdürü
Gamze YİĞİT	Millî Eğitim Bakanlığı Millî Eğitim Uzman Yardımcısı

İlgili toplantının tam tutanaklarına aşağıdaki adresten ulaşılmaktadır:
https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=2891

B.1.6. 21.12.2021 Tarihli (6.) Toplantı

Konu hakkında aşağıda isim ve unvanları belirtilen kişiler dinlenmiştir.

Bilgi Alınan	
Kişi	Kurumu/Görevi
Ebru ÖZBERK	Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi Kadın İstihdamı Programı Kıdemli Program Yöneticisi
Ayşe Emel AKALIN	Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Diyalog Yöneticisi
Aslı ÇOBAN	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Türkiye Temsilciliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uzmanı

İlgili toplantının tam tutanaklarına aşağıdaki adresten ulaşılmaktadır:
https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=2896

B.1.7.19.01.2022 Tarihli (7.) Toplantı

Konu hakkında aşağıda isim ve unvanları belirtilen kişiler dinlenmiştir.

Bilgi Alınan	
Kişi	Kurumu/Görevi
Duygu ARIĞ	Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN WOMEN) Proje Koordinatörü
Gülbanu DERTLİ	Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN WOMEN) Program Analisti
FatmaKÜÇÜKBAŞOL	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanı
Pınar ÖKTEM ARIKAN	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF) Toplumsal Cinsiyet Analisti

İlgili toplantının tam tutanaklarına aşağıdaki adresten ulaşılmaktadır:

https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=2906

B.1.8. 16.02.2022 Tarihli (8.) Toplantı

Konu hakkında aşağıda isim ve unvanları belirtilen kişiler dinlenmiştir.

Bilgi Alınan	
Kişi	Kurumu/Görevi
Sıdika AYDIN	MEMUR-SEN Kadınlar Komisyonu Başkanı
Leyla POLAT	Türkiye KAMU-SEN Kadın Komisyonu Başkanı
Malike DEMİR	Türk Yerel HİZMET-SEN Kadın Komisyonu Başkanı
Döne Gevher KOYUN	KESK Kadın Sekreteri

İlgili toplantının tam tutanaklarına aşağıdaki adresten ulaşılmaktadır:

https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=2914

B.1.9. 23.02.2022 Tarihli (9.) Toplantı

Konu hakkında aşağıda isim ve unvanları belirtilen kişiler dinlenmiştir.

Bilgi Alınan	
Kişi	Kurumu/Görevi
Güldane KARSLIOĞLU YENİ	TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu Müdürü
Fatma ZENGİN	HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanı
Özgün MİLLİOĞULLARI KAYA	DİSK/GENEL-İŞ Araştırma Dairesi Müdürü

İlgili toplantının tam tutanaklarına aşağıdaki adresten ulaşılmaktadır:

https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=2917

B.1.10. 16.03.2022 Tarihli (10.) Toplantı

Konu hakkında aşağıda isim ve unvanları belirtilen kişiler dinlenmiştir.

Bilgi Alınan	
Kişi	Kurumu/Görevi
Musa ŞAHİN	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürü
Faik YILDIRIM	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdür Yardımcısı

İlgili toplantının tam tutanaklarına aşağıdaki adresten ulaşılmaktadır:

https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=2928

B.1.11. 06.04.2022 Tarihli (11.) Toplantı

Konu hakkında aşağıda isim ve unvanları belirtilen kişiler dinlenmiştir.

Bilgi Alınan	
Kişi	Kurumu/Görevi
Yahya BABA	Ticaret Bakanlığı Personel Genel Müdürü
Ekrem Alper BOZKURT	Ticaret Bakanlığı Esnaf, Sanatkarlar ve Kooperatifçilik Genel Müdür Yardımcısı
Ferhat DAĞ	Ticaret Bakanlığı Ticaret Uzmanı
Özge AKKIZ	Ticaret Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü Kadın ve Genç Girişimciler İhracat Daire Başkanı
Ceren AYDIN ERGÜN	TÜSİAD Genel Sekreter Yardımcısı

İlgili toplantının tam tutanaklarına aşağıdaki adresten ulaşılmaktadır:

https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=2944

B.1.12. 20.04.2022 Tarihli (12.) Toplantı

Konu hakkında aşağıda isim ve unvanları belirtilen kişiler dinlenmiştir.

Bilgi Alınan	
Kişi	Kurumu/Görevi
Zergül ÖZBİLGİÇ	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdür Yardımcısı
Nilay CAMCI	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Uzmanı

İlgili toplantının tam tutanaklarına aşağıdaki adresten ulaşılmaktadır:

https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=2950

B.1.13. 01.06.2022 Tarihli (13.) Toplantı

Konu hakkında aşağıda isim ve unvanları belirtilen kişiler dinlenmiştir.

Bilgi Alınan	
Kişi	Kurumu/Görevi
Samet GÜNEŞ	Türkiye İş Kurumu Genel Müdür Yardımcısı
Mustafa IŞIK	Türkiye İş Kurumu İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanı
Caner ERKEN	Türkiye İş Kurumu İstihdam Uzmanı
Özen TÜMER	Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası Ekonomisti
Gülfem Kırac KELEŞ	Türkiye Belediyeler Birliği Sosyal Projeler Koordinatörü
Nafiye Yasemin SEZGİN	Türkiye Belediyeler BirliğiTemsilcisi

İlgili toplantının tam tutanaklarına aşağıdaki adresten ulaşılmaktadır:

https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=2967

B.1.14. 12.10.2022 Tarihli (14.) Toplantı

Konu hakkında aşağıda isim ve unvanları belirtilen kişiler dinlenmiştir.

Bilgi Alınan	
Kişi	Kurumu/Görevi
Ebru Fisun AYDIN	SGK Strateji Geliştirme Başkan Vekili
Nilüfer ATAGÜN	Sosyal Güvenlik Uzmanı
Muhammed ADAK	Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Başkanı
Belma YILMAZYİĞİT	TOBB Ankara Kadın Girişimciler Kurulu İcra Komitesi Başkanı
Handan KÖSE	TOBB Girişimcilik Müdürlüğü Uzmanı

İlgili toplantının tam tutanaklarına aşağıdaki adresten ulaşılmaktadır:

https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=3020

B.1.15. 26.10.2022 Tarihli (15.) Toplantı

Konu hakkında aşağıda isim ve unvanları belirtilen kişiler dinlenmiştir.

Bilgi Alınan	
Kişi	Kurumu/Görevi
Süreyya ERKAN	ÇSGB AB Mali Yardımlar Dairesi Başkanı
Sürur KIR	Tarım ve Orman Bakanlığı Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanı
İpek Seda BAKIR	AB Türkiye DelegasyonuKoordinatörü

Mehmet Caner DEMİR	AB Türkiye Delegasyonu Program Yöneticisi
Hasan DENİZ	AÇEV Vakfı Babalık Çalışmaları Direktörü
Seda YILMAZ	AÇEV Vakfı Ankara Temsilcisi

İlgili toplantının tam tutanaklarına aşağıdaki adresten ulaşılmaktadır:

https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=3032

B.2. Çalışma Ziyaretleri, Yerinde İncelemeler ve Diğer Faaliyetler

Alt Komisyonun gerçekleştirdiği 5 çalışma ziyareti, yerinde inceleme ve diğer faaliyetlerine ilişkin açıklamalar aşağıda sunulmuştur.

B.2.1. 07-08.03.2022 Tarihli İstanbul Çalışma Ziyareti

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bünyesinde 27. Yasama Dönemi 4. Yasama Yılı'nın 08.07.2021 tarihli toplantısında, “Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Konulu Alt Komisyon” kurulmuştur. Alt Komisyon 13.10.2021 tarihli toplantısında Balıkesir Milletvekili Belgin UYGUR’u Başkanlığa seçerek çalışmalarına başlamıştır.

Alt Komisyon araştırma sahasına giren konularda yerinde çalışmalar yapmak üzere 06-08.03.2022 tarihlerinde İstanbul’a bir çalışma ziyareti gerçekleştirmiştir. Çalışma ziyaretine Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Başkanı Edirne Milletvekili Dr. Fatma AKSAL, Alt Komisyon Başkanı Balıkesir Milletvekili Belgin UYGUR, Alt Komisyon üyeleri, Kayseri Milletvekili Hülya NERGİS, Samsun Milletvekili Neslihan HANCIOĞLU, İstanbul Milletvekili Arzu ERDEM, Parlamentolararası Birlik Grubu Türk Grubu Başkanı İstanbul Milletvekili Ravza KAVAKÇI KAN ve Komisyon Uzmanları katılmıştır.

İstanbul çalışma ziyareti içeriği iki temel bölümden oluşmaktadır. 07.03.2022 tarihinde Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Alt Komisyonu ve Marmara Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Alanda Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi ortaklığında “Geleceğin Sektörlerinde Kadın İstihdamı ve İş-Yaşam Dengesi Zirvesi” düzenlenmiştir. 08.03.2022 tarihinde ise İstanbul Dudullu Organize Sanayi Bölgesinde OSB çalışanı kadınların çocuklarının eğitim ve bakım ihtiyacını karşılayan Dudullu OSB Kreşi’ne yerinde inceleme ziyareti gerçekleştirilmiştir.

***Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ve Marmara Üniversitesi Ortaklığında
Düzenlenen “Geleceğin Sektörlerinde Kadın İstihdamı ve İş-Yaşam Dengesi Zirvesi***

Kadın istihdamının kalıcı ve sürdürülebilir kılınmasını sağlamak amacıyla kadın çalışanların iş ve aile dengesinin kurulmasında yaşanan sorunları ve alınması gereken önlemleri belirlemek amacıyla Komisyon ve Marmara Üniversitesi ortaklığında **“Geleceğin Sektörlerinde Kadın İstihdamı ve İş-Yaşam Dengesi Zirvesi”** düzenlenmiştir.

Panelin açılış konuşmaları; M.Ü. ESKAR Müdürü Prof. Dr. Fatma AYANOĞLU, Marmara Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mustafa KURT ve Alt Komisyon Başkanı Balıkesir Milletvekili Belgin UYGUR tarafından yapılmıştır.

Sektör temsilcilerinin katıldığı Zirvenin birinci panelinde; İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği Başkanı Mustafa GÜLTEPE, Makina İmalat Sanayii Dernekleri Federasyonu Başkanı Adnan DALGAKIRAN, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Deniz KARAKAŞ ve Şenpiliç Yönetim Kurulu Başkanı İpek ÜSTÜNDAĞ tarafından konuyla ilgili sunum gerçekleştirilmiştir.

Kadın sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin katıldığı Zirvenin ikinci panelinde ise; Ekoteks Yönetim Kurulu Başkanı ve İHKİB TİM Delegeesi Nilgün ÖZDEMİR, Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER) Yönetim Kurulu Üyesi Esra BEZİRCİOĞLU, Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM) Yönetim Kurulu Üyesi Av. Canan SARI ve Yönetim Kurulunda Kadın Derneği (YKDD) Yönetim Kurulu Üyesi Özge Bulut MARAŞLI tarafından konuyla ilgili sunum gerçekleştirilmiştir.

İstanbul Dudullu Organize Sanayi Bölgesi Kreşi Ziyareti

İstanbul Dudullu Organize Sanayi Bölgesinde kadın istihdamının kalıcı kılınmasını ve kadın çalışanların yükünü azalmasını sağlayan OSB Kreşine (Kampüs Kreş) 08.03.2022 tarihinde Alt Komisyon Başkanı Balıkesir Milletvekili Belgin UYGUR ve beraberindeki uzman heyet tarafından yerinde inceleme ziyareti gerçekleştirilmiştir.

Çalışan annelerin çocuk bakım ihtiyacına yönelik olarak, 0-6 yaş arasındaki çocuklar için tasarlanmış, özel mimari ve akıllı bina teknolojisi ile inşa edilmiş olan Dudullu OSB Kreşi 2012-2013 Eğitim-Öğretim döneminde hizmete girmiştir. Kreş, çevre yerleşim yerleri için kolaylıkla ulaşılabilecek konumu, fiziksel altyapısı, izlediği eğitim metotları ve profesyonel kadrosu ile alanında model bir uygulamadır. 5.000 metrekare açık 5.000 metrekare kapalı alana sahip Kreşte 380 çocuk eğitim hizmeti almaktadır. Kreş bünyesinde, çocukların rutin sağlık kontrollerini yapmak, hastalık durumunda önlemleri almak üzere sürekli görev yapan bir hemşire, çocuklarla birebir iletişim kurarak gelişimlerini takip eden, veliler için rehberlik hizmeti veren uzman bir psikolog, çocukların günlük alması gereken

besin değerlerine uygun olarak sağlıklı ve hijyenik yemekler pişiren profesyonel bir aşçı da bulunmaktadır.

Kampüs Kreş’de diğer kreşlerden farklı olarak 0-2 yaşı grubu bebeklere de hizmet verilmektedir. Kreşte 0-2 yaşı bebekler için özel tasarlanmış etkinlik ve uyku odalarının yanı sıra çevre iş yerlerinde çalışan annelerin süt izni kapsamında bebekleriyle zaman geçirecekleri, onları anne sütü ile besleyebilecekleri emzirme odaları da mevcuttur. Kreş yerleşke alanının bir avantajı olarak Dudullu OSB içindeki ambulans, revir, itfaiye, emniyet ve mobil güvenlik hizmetlerinden her an faydalanabilmektedir.

Diğer OSB’lere örnek teşkil eden bu uygulama ile ilgili Kreş yetkilileri tarafından; Kreşin OSB yönetimi sahipliğinde işletilmesinin avantajları, kar amacı güdülmeyeceği, kriz zamanlarında desteklendiği ve öğrenci memnuniyeti odaklı bir eğitim verildiği hususlarında bilgi verilmiştir. Heyet tarafından sınıflar, atölyeler, kapalı ve açık oyun alanları, müzik ve sinema sınıfları bizzat yerinde gezilerek incelenmiştir.

B.2.2. 13-14.05.2022 Tarihli Balıkesir Çalışma Ziyareti

Alt Komisyonu tarafından; Alt Komisyonun araştırma alanına dair yerel uygulamaların yerinde gözlenmesi amacıyla 13-14.05.2022 tarihlerinde Balıkesir İline çalışma ziyareti gerçekleştirilmiştir. Çalışma ziyaretine Komisyon Başkanı Edirne Milletvekili Dr. Fatma AKSAL, Alt Komisyon Başkanı Balıkesir Milletvekili Belgin UYGUR, Alt Komisyon Üyeleri; Amasya Milletvekili Mustafa Levent KARAHOCAGİL, Hatay Milletvekili Sabahat ÖZGÜRSOY ÇELİK ve Kayseri Milletvekili Hülya NERGİS olmak üzere 5 kişilik milletvekili heyeti ve Komisyon uzmanları katılmıştır.

Balıkesir Valilik Ziyareti

Alt Komisyon Heyeti tarafından 13.05.2022 tarihinde ilk olarak Balıkesir Valiliği ziyaret edilmiştir. Balıkesir Valisi Sayın Hasan ŞILDAK tarafından Heyete, Balıkesir özelinde kadının toplumsal hayattaki yeri ve rolü, kadının güçlendirilmesinin yolları, kadınlara yönelik sunulan hizmetlerle ilgili bilgilendirme yapılmıştır.

Balıkesir Organize Sanayi Bölgesi Ziyareti

Valilik ziyaretinin ardından Alt Komisyon Heyeti tarafından; 2001 yılında kurulan ve 2016 yılından itibaren gelişmeye başlayan, 3.500’ü kadın olmak üzere toplam 16.000 çalışanın olduğu Balıkesir Organize Sanayi Bölgesi ziyaret edilmiştir. OSB bünyesinde kadın çalışanların önemli sayıda olduğu Safran Tekstil ve Bekkiler Çivi Fabrikaları ziyaret edilmiştir. Çivi fabrikasında; işin mahiyeti gereği erkek işi olarak görülen çivi yapımı alanında 75’i kadın olmak üzere toplam 253 çalışan bulunmaktadır. Ardından Ülkemizdeki ilk başarılı ve kalıcı uygulama örneklerinden biri olan ve Balıkesir OSB çalışanlarının

çocuklarına kreş hizmeti vermek amacıyla Balıkesir OSB bünyesinde kurulan kreş ziyaret edilmiştir. Kadın çalışanlara öncelik verilen kreşte hâlihazırda 101 çocuğa kreş hizmeti verilmekte olup yapılması planlanan ek kreş binası ile birlikte daha fazla çocuk kreş imkânından faydalanabilecektir.

Balıkesir Büyükşehir Belediyesi Meslek Edindirme Kursları (BALMEK) Ziyareti

Balıkesir OSB ziyaretinin ardından; iş ve aile dengesinin gözetildiği, kursiyerlerin çocukları için çocuk oyun atölyesinin hizmet verdiği, mesleğinde kendini geliştirmek veya yeni bir meslek sahibi olmak isteyen kadınlara coğrafi işaretli Balıkesir pullusu, tel sarma, tel kırma, sim sarma, kanaviçe, takı, tezhip, seramik yapımı, Yağcıbedir halısı dokuma gibi birçok alanda ücretsiz eğitim imkânı sunan BALMEK ziyaret edilmiş ve yetkililerden yürütülen iş ve işlemlerle ilgili bilgi alınmıştır.

Altıeylül Gelişim Merkezi (ALGEM) Ziyareti

BALMEK ziyaretinin ardından Altıeylül Belediyesi bünyesinde kurulan ve örnek bir uygulama olan Sultan Abdülhamid Han Gelişim Merkezi ziyaret edilmiştir. Söz konusu Merkezde; robotik kodlama, yazılım ve tasarım, mekatron, 3 boyutlu modelleme gibi günümüz ihtiyaçlarıyla ilgili alanlarda eğitim veren atölyeler yerinde incelenmiş ayrıca kadınların etkinliklere katılımını desteklemek amacıyla kurulan çocuk bakım merkezi ziyaret edilmiştir.

Bigadiç Halk Eğitim Merkezi ve Sındırgı Bereket Versin Kadın Kooperatifi Ziyareti

ALGEMziyaretinin ardındanbünyesinde kursiyer kadınların çocuklarının yararlanabildiği bir kreşe sahip olan ve kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırıcı uygulamaların hayata geçirildiği Bigadiç Halk Eğitim Merkezi ziyaret edilmiş, ardından da kadın istihdamını artırıp, kadının ekonomik olarak güçlenmesine katkı sağlayan ve ayrıca aile kurumunu da güçlendiren Sındırgı İlçesi Bereket Versin Kadın Kooperatifi ziyaret edilerek kooperatifte üretilen ürünler incelenmiş ve kooperatif ortağı kadınlarla görüşmeler yapılmıştır.

Kadınların İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Balıkesir Çalıştayı

Alt Komisyon tarafından, 14.05.2022 tarihinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Başkanı Edirne Milletvekili Dr. Fatma AKSAL'ın da katılımıyla Balıkesir Öğretmenevinde Çalıştay gerçekleştirilmiştir. Çalıştaya Alt Komisyon Heyeti, Balıkesir ve çevre illerden akademisyenler, Balıkesir Valilik ve Büyükşehir Belediyesi birim amirleri, medya ve STK temsilcileri ile iş insanları ve Komisyonda görevli uzmanlar iştirak etmiştir. Çalıştayda; kadının toplumsal hayattaki rolü, kadının güçlendirilmesinin yolları, kadınlara

yönelik sunulan hizmetlere ilişkin Ülke genelindeki ve Balıkesir özelindeki veriler ele alınarak katılımcılar tarafından değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Çalıştayın ilk oturumunda; Balıkesir’de faaliyet gösteren STK’ların yöneticileri, sektör temsilcileri, kadın girişimciler ve ilgili kamu kurumlarının temsilcileri ile bir araya gelinmiş ve katılımcılar; kadın istihdamı, kadın girişimciliği, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konularında bilgi ve tecrübelerini paylaşarak sorunlar ve çözüm önerileri hakkında önemli katkılar sunmuşlardır.

Çalıştayın ikinci oturumunda ise; Balıkesir Üniversitesi, Uludağ Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Koç Üniversitesi ve Manisa Celal Bayar Üniversitesi’nden kadın alanında çalışmaları olan akademisyenlerle bir araya gelinmiş ve kadının çalışma hayatı ile iş aile yaşamının uyumlaştırılması konularında, araştırma sonuçları, ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler, sorunlar ve çözüm önerileri değerlendirilmiştir.

B.2.3. 03-07.07.2022 Tarihli Almanya Çalışma Ziyareti

Alt Komisyon 3-7 Temmuz 2022 tarihlerinde Almanya’ya bir çalışma ziyareti gerçekleştirmiştir. Ziyarete; Alt Komisyon Başkanı Balıkesir Milletvekili Belgin UYGUR, Kayseri Milletvekili Hülya NERGİS, Amasya Milletvekili Mustafa Levent KARAHOCAGİL, Samsun Milletvekili Neslihan HANCIOĞLU ve İstanbul Milletvekili Arzu ERDEM’den oluşan bir heyet katılmıştır.

Ziyaret programı kapsamında görüşülen kişiler aşağıda sunulmuştur:

- ❖ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Temsilcisi Lea-Maria LOEBEL
- ❖ Türk-Alman Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Üyesi Süreyya İNAL, Genel Sekreter Okan ÖZOĞLU, Üye Senay YAVSAN, Üye Dr. Hayriye YERLİKAYAMANZEL, Üye Safiye Serpil ERGÜN
- ❖ Yunus Emre Türk Kültür Merkezi Müdürü Feyzullah BAHÇİ
- ❖ Berlin Türk Kadın Sivil Tolum Kuruluşlarının Temsilcileri ve Almanya Türk Basını Temsilcileri (19 katılımcı)
- ❖ Federal Meclis Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlik Komisyonu Başkanı Ulrice BAHR (SPD), önceki Komisyon Başkanı Paul LEHRİEDER, Üyeleri Mareike WULF (CDU/CSU), Gereon BOLLMENN (AFD), Komisyon Sekreterliği Başkanı Thomas MEYER
- ❖ Hamburg İş İnsanları ve Sivil Toplum Kuruluşları Temsilcileri (46 katılımcı)
- ❖ Türk Alman İşverenler Birliği Başkanı Remzi KAPLAN, Başkan Yardımcıları Gürkan ÖZTAS, Ayten Aslan ÇAKIR ve diğer Birlik Üyeleri

❖ Federal Meclis Başkan Yardımcısı Aydan ÖZOĞUZ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Berlin Ofisi tarafından; gerek Berlin Ofisinin faaliyetlerine gerekse Almanya’da kadın istihdamı ve kadın çalışanların iş ve aile dengesinin sağlanması hususunda Komisyonumuza detaylı bir brifing verilmiş, brifing sonrası karşılıklı görüş alışverişinde bulunulmuştur.

Yunus Emre Kültür Merkezi Müdürü tarafından Merkezin Almanya’daki faaliyetleri hakkında Komisyon üyelerimiz bilgilendirilmiş ve karşılıklı görüş alışverişi yapılmıştır. Türk-Alman Ticaret ve Sanayi Odası, Türk Alman İşverenler Birliği temsilcileri, iş insanları, başarılı iş kadınları ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri ile yapılan görüşmelerde kadın istihdamının önündeki engeller ve sorunlar, çözüm önerileri, kadın çalışanların iş ve aile dengesinin sağlanması için Almanya’da var olan iyi uygulama örnekleri ele alınmıştır.

Görüşmelerde Verilen Bilgiler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Temsilcisi İle Görüşme

ILO Temsilcisi Lea-Maria Loebel tarafından;

- ILO Berlin Ofisi’nin Türkiye Ankara ILO Ofisi’nden farklı bir şekilde çalıştığı, Türkiye’den farklı olarak yerel projeler yapmadığı veya mevcut projelere katılmadığı, daha çok gözlemci olarak hareket ettiği, yasal yükümlülöklere uyulup uyulmadığını ve yasal süreçleri izledikleri,
- ILO Berlin Ofisi olarak Almanya’da, özellikle ILO Sözleşmelerinden doğan yükümlölüklerin yerine getirilip getirilmediğinin takip edildiğı, Almanya iş piyasalarına dair verilerin ILO Merkezine iletildiğı,
- Almanya’nın Afrika ve Asya ölkelerinde yer alan ILO ofislerine kalkınma yardımı yapan önemli ölkelerden biri olduğı,
- Almanya’da hâlihazırda çalışmalarının öncelikli hedeflerinden birinin çalışma hayatında cinsiyetler arası eşitlik olduğı; bu çerçevede uluslararası hukukun ve konuyla ilgili ILO Sözleşmesinin temel alındığı ve iş yerinde ayrımcılık, ücret eşitliğı, ebeveyn izni, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına dair haklar üzerinde durulduğı ve bu hususların uygulanmasının izlendiğı,
- ILO Sözleşmelerinin adım adım uygulandığı, Almanya’nın son olarak, annelik izni ve annenin haklarının korunmasına ilişkin Sözleşmeyi 2022 yılında onayladığı,

- Almanya’da vasıflı iş gücü eksikliğinin olduğu, bu eksikliğin de kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması ve onların çalışma yaşamına dâhil edilmesi ile giderilebileceği,
- Bunu sağlayabilmek için; çalışanların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması, kadınların çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve bakım sektörünün güçlendirilmesi gerektiği,
- Almanya’da doğum öncesinde annelik haklarının başladığı, doğum sonrasında ise ebeveyn haklarının devreye girdiği, doğum sonrasında sadece annenin değil babanın da izin alabildiğini (3 yıla kadar), bu izin sürecinde (14 aya kadar) belirli bir ücret ödendiği ve babanın ebeveyn iznini kullanması durumunda ödenen ücretin arttığı,
- Almanya’da çocuk bir yaşına geldiğinde kreş hakkına sahip olduğu, kreş ücretinin kamu tarafından karşılandığı,
- Almanya’da yarı zamanlı çalışan kadın oranının yüksek olduğu, bunun da daha az ücret ve prim anlamına geldiği,
- Erkek çalışanların doğum sonrası 2 hafta ücretli babalık iznine sahip oldukları,
- Almanya’da bakım hizmetleri sektöründe büyük bir açığın olduğu, bir istihdam alanı olduğu, kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu ve çalışma şartlarının iyi olmadığı,
- Almanya’da iş ve aile yaşamının uyumu alanında karşılaşılan en büyük sorunun kadınların düşük ücretlerle çalışmaları olduğu, eşit işe eşit ücret uygulamasının sağlanması için, ücretlerde şeffaflık yasasının kabul edildiği ve kişilerin aynı sektörde birbirlerinin ücretlerini görebilecekleri,
- Almanya’da şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında kadın kotalarının uygulandığı, kadınlarla ilgili verileri önemsedikleri ve verilerin kötü olması durumunda Parlamento ve diğer siyasi otoritelerin müdahale edebileceği,
- Eğitim seviyesi yüksek kadınların iş ve aile yaşamı uyumu farkındalığının yüksek olduğu, erkeklerin ev içi sorumlulardan pay aldığı, ancak eğitim seviyesi düştükçe ve erkeğin kazandığı para arttıkça bu konudaki farkındalığın azaldığı,
- Almanya’da Federal Çalışma Bakanlığı’nın Pandemi döneminde evden çalışma şeklinin bir hak olarak düzenlenmesine ilişkin çalışmalarının devam ettiği,
- İş yerinde mobbinge mücadeleyle ilişkin bir ILO Sözleşmesinin bulunduğu, İtalya ve Yunanistan’ın onayladığı, Almanya’da henüz görüşüldüğü, bu Sözleşmenin kadınların iş yerinde kendilerini daha güvende hissetmeleri için önemli olduğu,

- ILO, BM Kadın Birimi ve OECD tarafından kurulmuş olan Eşit Ücret Uluslararası Koalisyonu Forumunda eşit işe eşit ücret konusunda devletler ve uluslararası örgütlerin görüşmeler yaptığı, Türkiye'nin henüz bu foruma üye olmadığı ifade edilmiştir.

TÜRK-ALMAN TİCARET VE SANAYİ ODASI YÖNETİM KURULU ÜYESİ SÜREYYA İNAL İLE GÖRÜŞME

Türk-Alman Ticaret Ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Üyesi Süreyya İNAL tarafından:

Görüşmenin başında, Dünyada ve Almanya'da var olan, ekonomi ve çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği, cinsiyetler arası ücret eşitliği, akademik ve ticari dünyada üst düzey unvanlara sahip kadınların oranı gibi konularda kısa bir sunum yapılmıştır. Bu sunumda;

- Dünyadaki bütün ülkelerde çalışma yaşamında kadınlar aleyhine bir eşitsizlik bulunduğu, bazı ülkelerde bu sorunların daha erken ele alınsa bile tek farkın eşitsizliğin yüzdesel boyutu olduğu,
- Almanya'da hala kadınların erkeklerin aldığı ücretin % 80'ini aldıkları, üniversite eğitiminde kadınların oranının % 51 olmasına rağmen, profesör olarak çalışabilecek kadınların oranının % 24'e düştüğü,
- Borsaya kote olan şirketlerde uzun bir süre yönetim kurullarındaki oranın % 0,7 olduğu, bu oranın yükselmesi için şirketlere şans verildiği fakat yükselmeyince 2020 yılının son baharında yönetim kurullarına % 30 sabit kadın kotası getirildiği,
- Dünyada ve Almanya'da kadınların fakirleşmesinin giderek arttığı,
- Almanya'da kadın erkek eşitliği yasasının uzun zamandan (1950'lerden) beri yürürlükte olduğu ancak bunun yukarıda bahsedilen sorunlara tam bir çözüm olamadığı,
- Daha sonra çıkan farklı bir kanunla, kadınların çalışma yaşamında mesleğinden uzak kalmasının nedeninin annelik ve çocuk bakımı olduğu düşünüldüğünden, öncelikle 1 yaşını dolduran her çocuğa yasal kreş hakkı tanındığı, doğum sonrası ebeveynlere çocuğuna bakması durumunda 12 ay ücretli izin hakkı verildiği, 12 ay sonrasında babanın çocuğuna bakması durumunda 2 ay daha ücret ödendiği, anne ve babanın 3 yıla kadar çocuk bakımı için izin alabildiği,

- Kreşlerin ve tam gün eğitim veren okulların sayılarının artırılmaya çalışıldığı,
- Eşit işe eşit ücretin sağlanabilmesi için ücretlerde şeffaflık yasasının getirildiği, kadın erkek fırsat eşitliğinin Almanya’da da ancak kota ve yasa ile sağlanabildiği

ifade edilmiştir.

Türk-Alman Ticaret Ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Üyesi Süreyya İnal tarafından;

- Ticari faaliyet ve çalışmaları nedeniyle Türkiye ve Almanya’da çalışan kadınların durumunu karşılaştırma imkânı bulabildikleri, bu açıdan izinler noktasında doğum öncesi izin açısından yakın durumda oldukları, ancak doğum sonrası izinlerin Türkiye’de Almanya’ya göre kısa olduğu ve Almanya’da doğum sonrası izinde ödenen ücretin de buradaki hayat şartları açısından yeterli olmadığı,
- Almanya’da daha önce yürürlükte olan vergi sınıfları yasasında yer alan bekâr/evli, evli/az kazanan/çok kazanan ayrımlarının dolaylı olarak kadınların iş hayatından çekilmesine neden olduğu bu nedenle bu yasanın değiştirildiği,
- Boşanma durumunda gerekli durumlarda, çocuk bakımı için devlet tarafından destek verildiği, kadınların çocuk bakımı nedeniyle yarı zamanlı işlerde çalıştıkları, bu durumun da kadınların gelirlerinin düşük olmasına yol açtığı,
- Almanya’da ailelerin birleşip bir yuva/kreş açabildikleri, bunlara aile inisiyatifi yuvası adı verildiği ve bu yuvaların kuruluşunun devlet tarafından belirli şartlar altında tanınıp desteklendiği, bu yuvaların Almanya’da halen var olduğu, bu yuvaların bazılarının zamanla profesyonel hale geldiği,
- Kreş ve yuvalara kalite standartları getirildiği, her çocuğun yasal kreş hakkı çerçevesinde kreş ücretinin devlet tarafından karşılandığı, yemek ücretinin aileler tarafından ödendiği, göçmen veya engelli çocukların yoğun olduğu entegrasyon yuvalarında ek teşvikler olduğu, belirli sayıda kadın çalıştıran işletmelerde kreş açma zorunluluğu olmadığı

ifade edilmiştir.

Türk-Alman Ticaret Ve Sanayi Odası Üyesi Safiye Serpil ERGÜN tarafından;

- Almanya’da istihdam teşvikleri olduğu, devletin yeni çalışan istihdamını ve bu çalışanın mesleki ve dil eğitimini desteklediği, bakım sektöründe % 98 oranında kadın çalışan olduğu için bu desteklerden kadınların daha çok yararlandığı ifade edilmiştir.

BERLİN TÜRK KADIN SİVİL TOLUM KURULUŞLARININ TEMSİLCİLERİ VE ALMANYA TÜRK BASINI TEMSİLCİLERİ İLE GÖRÜŞME

Görüşmeye 19 sivil toplum kuruluşu ve Almanya’daki Türk basın temsilcileri katılmış ve görüşme sivil toplum temsilcisi soydaşlarımızla bir söyleşi formatında gerçekleşmiştir.

FEDERAL MECLİS AİLE, YAŞLILAR, KADINLAR VE GENÇLİK KOMİSYONU BAŞKANI ULRİCE BAHR İLE GÖRÜŞME

Görüşmede, Önceki Komisyon Başkanı Paul LEHRİEDER tarafından;

- Almanya ve Türkiye’nin kadın alanında kurulan her iki komisyonunun da benzer konuları çalıştığı, Komisyonun kadınların gerek toplumsal yaşamda gerekse iş yaşamında erkeklerle eşit şartlara sahip olabilmeleri için çaba gösterdiği,
- Almanya’da kadınların erkeklere göre aldığı ücretlerin % 22 oranında daha düşük olduğu, meslekler özeline bakıldığında ise avukatlar, doktorlar gibi mesleklerde bu oranın % 7 veya 8’e düştüğü, kamuda ve özel sektörde bu eşitsizliğin tamamen giderilmesi için çalışmaların devam ettiği,
- Almanya’da kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına dair yaşanan sorunların Türkiye ile benzer olduğu,
- Nitelikli ve eğitimli kadınların iş bulma noktasında görünmeyen bariyerlerle karşılaştıkları, işe başvurularında insan kaynakları yönetimlerinin tercihlerini erkeklerden yana kullandıkları,
- İnsan kaynakları yönetimlerinin erkek istihdam etmeleri durumunda onların hamile kalmayacağını, hasta çocuğa bakmak için işinden izin almayacağını düşündüğü ve bunun halen çözülemediği,
- Kadın alanında yaşanan sorunların çözümünün yasa ile çözülmesinin mümkün olduğu alanlarda gerekli yasaların çıkarıldığı, örneğin belirli büyüklükteki şirketlerde yönetici kadrolarda yasal kadın kotasının % 30 olarak belirlendiği,
- Yasama organı olarak mümkün olduğunca bu alandaki çalışmaları sürdürdükleri,

- Almanya’da çocukları okul çağına gelen kadınların part time çalışmak zorunda kaldığı, bu nedenle çocukların okul sürelerini uzatmak amacıyla okulların gerektiğinde tam günlük eğitim de verebilmesi için yasa çalışmaları olduğu,
- Benzer şekilde yarım gün çalışan annelerin desteklenmesi geri kalan yarım günlük ücretin devlet tarafından finanse edilmesi noktasında yasa taslağı çalışmaları bulunduğu

ifade edilmiştir.

Federal Meclis Aile, Yaşlılar, Kadınlar Ve Gençlik Komisyonu Üyesi Mareike WULF tarafından;

- Almanya’da ve dünyanın her yerinde kadınların daha da güçlendirilmeleri için mücadele edildiğı,
- Almanya’da uygulamaya geçen ve doğum sonrasında 14 aya kadar verilen ebeveyn parası mekanizmasının bu alanda önemli bir kazanım olduğu,
- Doğu ve Batı Almanya arasında kreş alt yapısı açısından dengesizlik olduğu, Batı Almanya’nın daha geri olduğu, bakım hizmetlerinin alt yapısının geliştirilmesi için adımlar atılması gerektiğı bu doğrultuda çalışmalar yaptıkları,

ifade edilmiştir.

HAMBURG İŞ İNSANLARI VE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI TEMSİLCİLERİ İLE GÖRÜŞME

Hamburg’da Alt Komisyon Heyeti ve kırk altı STK ve iş dünyası temsilcisinin bir araya gelmesi suretiyle gerçekleşen görüşme aşağıda yer verilen konularda karşılıklı görüş alışverişi şeklinde bir söyleşi formatında yapılmıştır.

Görüşmede;

- Kadınların iş dünyasında ve siyasette kota benzeri uygulamalarla ile desteklenmesi ve Avrupa’da yaşayan Türk kadınlarının desteklenmesi,
- Evde bakım hizmetlerinin daha çok kadının uhdesinde olması sebebiyle kadınlara iş hayatına atılma noktasında rehberlik ve mentorlük hizmeti verilmesi gerektiğı,
- Almanya’da koruyucu aile kurumuna Almanya’da yaşayan Türk’lerin ilgisiz kaldığı,
- Türk işçilerin Almanya’ya gelişte yaşadıkları sorunlar,
- Üniversite diplomalarının denkliğinde yaşanan sorunlar,
- Tek başına çocuk büyüten annelere özel destek verilmesi gerektiğı,
- Alman ve Türk Hukukunda kadının durumu,

- Türkçe'nin Almanya'da 2. Yabancı dil sayılması

gibi hususlarda görüş alışverişi yapılmıştır.

TÜRK ALMAN İŞVERENLER BİRLİĞİ BAŞKANI VE ÜYELERİ İLE GÖRÜŞME

Alt Komisyon Heyeti üyelerimiz ve Türk Alman İşverenler Birliği Başkanı Remzi KAPLAN ve diğer üyeler arasında;

- Türkiye'de kadınların güçlendirilmesini sağlamak için, Almanya'da yaşayan başarılı kadınların tecrübelerini Türkiye'ye aktarmak amacıyla seminerler vermesinin değerlendirilebileceği,
- Kadın alanında ilerleme sağlayabilmek için erkeklerin de eğitilmesi gerektiği,
- Almanya'da kendi işini kurmak isteyen girişimcilere eğitim verildiği,
- Özel sektörde genç kadın girişimcilerin cesaretlendirilmesi gerektiği,
- Kadınların iş ve aile uyumunun sağlanmasına dair kurulan mekanizmaların kadınların hayatını kolaylaştıracağı,
- Türk Alman İşverenler Birliği'nin yönetim kadrolarında kadınların da bulunulmasının gözetildiği,
- Türk işverenlerinin ve girişimcilerinin Almanya'da büyük ve önemli işler yaptıkları,
- Almanya'daki STK'ların ortak ve bir araya gelerek iş birliğine gitmelerinin kadınları da güçlendireceği,
- Ticaret Bakanlığının Almanya'daki şirketlerle koordine olması gerektiği,
- Devlet teşviklerinde ve desteklerinde Almanya'da kadın ve erkeğin eşit olduğu, ancak Türkiye'de kadınların bir adım önde olduğu

hususlarında görüş alışverişinde bulunulmuştur.

B.2.4. 19.10.2022 Tarihli TBMM Kreş, Gündüz Bakım Evi ve Anaokulu Ziyareti

Kadın istihdamının artırılması, iş ve aile dengesinin sağlanması amacıyla; kurumsal çocuk bakımı hizmetlerinin, özellikle kadın personelin çalıştığı kurum bünyesinde hizmet veren kreşler tarafından sağlanması son derece önemlidir. Bu kapsamda iyi bir uygulama örneği olan TBMM Kreş, Gündüz Bakımevi ve Anaokulu, Alt Komisyon tarafından 19 Ekim 2022 tarihinde yerinde incelenmiştir.

Çalışma ziyaretine Alt Komisyon Başkanı Balıkesir Milletvekili Belgin UYGUR, Alt Komisyon üyeleri, Kayseri Milletvekili Hülya NERGİS, İstanbul Milletvekili Arzu ERDEM ve Komisyon uzmanları katılmıştır.

TBMM Kreş, Gündüz Bakımevi ve Anaokulu Müdürü Neriman KOCA tarafından TBMM Heyetine yapılan sunumda özetle:

TBMM Kreşı'nin 1987 yılında hizmet vermeye başladığı ve yaklaşık 35 yıl müstakil çok katlı binasında hizmet veren köklü bir kreş olduğu,

24.01.2022 tarihinde TBMM yerleşkesi içerisinde çağın gerektirdiği donanımlara uygun kreş, gündüz bakım evi ve anaokulu olarak projelendirilip yeni binasına taşındığı,

Eski kreş binasında 182 çocuk eğitim görürken yeni kreş binasında 2-6 yaş grubu 257 kayıtlı çocuk ile eğitim devam edildiği, 7.500 m² arazi üzerine kurulu, 3 kat ve toplamda 5.800 m² oturma alanına sahip, 55 m² aydınlık sınıfları ve çeşitli atölyeleriyle çocuklara ideal bir eğitim ortamı sağlandığı,

Giriş katta danışma, vestiyer, çocuk gelişimciler odası, psikologlar odası, revir, diyetisyen, gözlem ve görüşme odası, dil atölyesi ve kütüphane, 10 sınıf, çok amaçlı salon ve amfi tiyatronun yer almakta olduğu,

Dil Atölyesi ve Kütüphanenin renkli eğlenceli eğitim materyalleri ve zengin çocuk kitapları ile donatıldığı; çocukların dil-konuşma becerilerini, okuma alışkanlıklarını geliştirmeye yönelik etkinliklerin yapıldığı,

Kreş bünyesinde, drama, müzik, günlük yaşam, meslekler atölyelerinin ve ayrıca spor salonunun yer aldığı, diğer taraftan çok amaçlı salon ve amfi tiyatronun özel günler, mezuniyet törenleri, sergi ve sosyal etkinlikler için tasarlandığı,

Kreşte çocukların yaş grupları ve gelişim özelliklerine uygun 15 sınıf ve 5 uyku odası bulunduğu, sınıf ve atölyelerin ısı, ışık, ses, yükseklik, renk, donanım gibi fiziki özellikleri ile etkinlik köşeleri, beceri köşeleri, oyun köşeleri, panolar ve akıllı tahta gibi eğitsel ortamların okul öncesi standartlarına, günlük programın amaçlarına, çocukların özelliklerine ve etkinliklerine uygun olarak düzenlendiği,

Kreşte her sınıfta, lisans mezunu 1 okul öncesi öğretmeni ve en az meslek liselerinin çocuk gelişimi bölümlerinden mezun 2 bakıcı annenin görev yaptığı,

Kreş bünyesinde 3 çocuk gelişimcinin, eğitim programlarının hazırlanıp yürütülmesini takip ederken 4 psikoloğun çocuklarını psiko-sosyal gelişimlerini değerlendirmeye yönelik çeşitli test, yöntem ve teknikler uygulamakta olduğu, aynı zamanda uzmanların ailelere de danışmanlık hizmeti verdiği,

Revirde görev yapan çocuk sağlığı alanında deneyimli 2 hemşirenin, çocukların genel sağlık durumlarını, kilo ve boy gelişimlerini izleyerek dosya oluşturmakta, kullandıkları ilaçların takibini yapmakta ve acil durumlarda tıbbi müdahalede bulunarak aileler ile iletişim sağlamakta olduğu,

Yemekhanede 2-3, 4 ve 5-6 yaş gruplarında 360 çocuğa hizmet verildiği ve aynı anda en fazla 200 çocuğun yemek yiyebildiği,

ifade edilmiştir.

Sunum sonrasında Komisyon Heyeti Kreş Müdürü Neriman KOCA'nın refakatinde sınıfları, atölyeleri, spor salonunu, amfi tiyatroyu ve yemekhaneyi yerinde inceleyerek yetkililerden bilgi almıştır.

B.2.5. 01-05.11.2022 Tarihli İspanya Çalışma Ziyareti

Alt Komisyon 1-5 Kasım 2022 tarihlerinde İspanya'ya bir çalışma ziyareti gerçekleştirmiştir.

Ziyarete; Kayseri Milletvekili Hülya NERGİS başkanlığında, Hatay Milletvekili Sabahat ÖZGÜRSOY ÇELİK, Samsun Milletvekili Neslihan HANCIOĞLU ve İstanbul Milletvekili Arzu ERDEM'den oluşan bir heyet katılmıştır.

Ziyaret programı kapsamında görüşülen kişiler aşağıda sunulmuştur:

- ❖ Madrid Yunus Emre Enstitüsü Müdürü Doç. Dr. Cumhur Ersin ADIGÜZEL
- ❖ Madrid Yaşlı Bakım Merkezi Yetkilileri Silvia BURDALLO MARTÍN ve Nuria FERREIRO LÓPEZ
- ❖ Madrid Özerk Bölge Yönetimi Aile, Gençlik ve Sosyal Politikalar Müsteşar Yardımcısı Luis MARTÍNEZ-SİCLUNA SEPULVEDA, Eşitlik Genel Müdürü Patricia RIVERA
- ❖ İspanya Senatosu Eşitlik Komisyonu Başkanı Micaela NAVARRO GARZÓN, Başkan yardımcısı Georgia CALERO ALBAL, Birinci Kâtip Estefanía MARTÍN PALOP ve üyeleri Donelia ROLDÁN MARTÍNEZ (Sosyalist Parlamento Grubu Sözcüsü), María Adelaida PEDROSA ROLDÁN (Halkçı Parlamento Grubu Sözcüsü), María Dolores ETXANO VARELA (Bask Parlamento Grubu Sözcüsü), Vanessa CALLAU MIÑARRO (EH BILDU Parlamento Grubu)
- ❖ İspanya Temsilciler Meclisi Eşitlik Komisyonu Başkanı Carmen Calvo POYATO ve Komisyon Üyeleri Susana ROS (Sosyalist Parti) Beatriz MICAELA CARILLO (Sosyalist Parti)
- ❖ Barselona Belediyesi Eşitlik ve Uyumlaştırma Politikaları Direktörü Sonia RUÍZ
- ❖ Katalonya Özerk Bölgesel Yönetim Hükümeti İş Yerinde Zaman Organizasyonu, Eşitlik ve Bakım Genel Müdürü Núria VERGÉS BOSCH

GÖRÜŞMELERDE VERİLEN BİLGİLER

**MADRİD YAŞLI BAKIM MERKEZİ YETKİLİLERİ SILVIA BURDALLO
MARTÍN VE NURIA FERREIRO LÓPEZ İLE GÖRÜŞME**

Kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılmasında önemli bir yer tutan yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve kamulaştırılmasında önemli bir konumda olan İspanya’da iyi uygulama örneklerini görmek amacıyla Madrid Yaşlı Bakım Merkezine Alt Komisyon Heyeti tarafından yerinde inceleme ziyareti yapılmıştır.

Ziyaret kapsamında öncelikle Heyet; yaşlı bakım merkezini ve hizmet birimlerini fiziki olarak incelemiş ve yerinde bilgi almıştır. Ardından Merkezin yetkilileri tarafından Alt Komisyon heyetine yapılan sunumda yaşlı bakım hizmetlerinin içeriği ve işleyişi konusunda bilgi verilmiştir.

Madrid Yaşlı Bakım Merkezi yetkilileri Silvia BURDALLO MARTÍN ve Nuria FERREIRO LÓPEZ tarafından yapılan bilgilendirmede;

- İspanya’da yaşlı nüfusun arttığı ve bunların bir kısmının yalnız yaşadığı, diğer taraftan çocukları olsa bile, çocukları da çalışmak zorunda olduğu için çalışma zamanlarında bakım sorunu yaşandığı,
- Yaşlı bakım merkezlerinde esas olanın yaşlıların evlerinde kendi kendine bakımları olduğu, 7/24 saat bakım hedeflenmediği, Merkezlerin amacının kişilerin evde kendilerine bakım süresinin mümkün olduğunca uzatmak, durumlarının kötüye gidişini engellemek olduğu,
- Sadece Madrid’de 100 civarında Yaşlı Bakım Merkezinin bulunduğu, yaşlı bireylerin sabahları evinden servisle alındığı, akşam 16:30’da evlerine bırakıldığı,
- Merkezlerde psikoterapistlerin, fizyoterapistlerin, hemşirelerin, hasta bakıcıların yer aldığı, bu uzmanların yaşlı bireylere ortak programlar yaptığı,
- Yaşlı bakımına sistemli olarak yaklaşıldığı, Merkezlerin hafta içi bakım veren hafta sonu bakım veren, fiziki engellilere bakım veren, mental engellilere bakım veren veya karma bakım veren şeklinde kategorilere ayrıldığı,
- Her merkezin ve merkez içindeki hizmet birimlerinin yukarıda yer verilen kategorilere göre uzmanlaştığı ve fiziki mekânların yaşlıların engel veya hastalık durumlarına göre dizayn edilip yapılandırıldığı; örneğin mental alanda hizmet veren merkezlerde aynaların bulunduğu, resimli yönlendirmelerin yoğun olduğu, dil ve hafıza terapilerinin yapıldığı,
- Ayrıca her yaşlı bireye özel bakım programının uygulandığı, bazı yaşlıların haftada 1 gün bazılarının 2 gün bazılarının 5 gün Merkeze gelebildiği,

- Sadece birkaç saatliğine gidilebilen Merkezlerin de yer aldığı, yine günlük bakımını yapabilen ancak yemeğini yapamayan yaşlı bireylerin bu merkezlerde yemeğini gidip yiyebileceği,
- Merkezlerde bir yaş sınırının olmadığı ancak bazı Merkezlerin 65 ve üstü yaş kategorisinde uzmanlaştığı, 65 yaş üstü bireylerin toplam talebin % 20'si civarında olduğu, 65 yaş üstü kişilerin yaş ortalamasının da 84 olduğu,
- Merkezlere gelen kişilere hak ve sorumlulukları konusunda ve hangi hizmetleri alabilecekleri noktasında bilgilendirme yapıldığı, her kişi için ayrı fizik tedavi, psikoterapi, egzersiz, nefes çalışması, etkinlik ve benzeri programların yapıldığı,
- Yaşlı bireylerin yakınlarının da hayatını kolaylaştırmayı amaçladıkları, yaşlı yakınlarına da psikoterapi hizmeti verildiği,
- Diğer taraftan Merkezlere gelmesine gerek duyulmayan yaşlılar için telefonda bakım hizmeti de verilebildiği bu kapsamda yaşlı bireyin bir bilezik ya da kolye taşıdığı, acil durumlarda butona bastığı, daha sonra yetkili tarafından geri arandığı veya evine gidilip kontrol edildiği,
- Merkezlere olan talebin pandemi döneminde azaldığı, hali hazırda arttığı, talebin fazla olması durumunda devlet tarafından yarı özel vakıflardan yer satın alındığı, ayrıca bu alanda hizmet veren yarı özel vakıfların da olduğu,
- Her merkezden sorumlu bir doktorun olduğu, diğer taraftan her yaşlı bireyin bir aile hekiminin bulunduğu,
- Merkezlerde kendisine hizmet verilen bireylerin % 85'inin kadın olduğu,
- Hiçbir durumda kendi kendine bakmaya yeterli olmayan yaşlı bireyler için yatılı merkezlerin de bulunduğu,
- Diğer taraftan yaşlı yakınlarının da yaşlı bakımı noktasında eğitime ihtiyaç duydukları, merkezlerin bu konuda da hizmet verdiği, yaşlı yakınlarına destek olduğunda onların da yaşlısına daha iyi bakabildiği,
- Gerek nüfusun hızlı yaşlanıyor olması gerekse kadın çalışma oranının artması nedeniyle Yaşlı Bakım Merkezlerine olan ihtiyacın her geçen gün arttığı, Merkezlerde 45 ila 85 kişiye kadar hizmet verilebildiği, düzenlenen etkinliklere gönüllülerin de katılabildiği,
- Merkezlerde kalabilmek için sosyal hizmetler birimine başvurulması gerektiği, ilgili birim tarafından başvurusunun kendi kendine yeterliliğinin incelendiği, bu süreçte

kişinin bütün sağlık dosyasına bakıldığı, ailesinden de bilgi alındığı, inceleme sonunda haftada kaç gün merkeze gelmesine ihtiyaç olduğuna, hangi alanda uzmanlaşmış merkeze gitmesi gerektiğine, evine servis gerekip gerekmediğine, telefonla bakımın yeterli olup olmayacağına karar verildiği,

- Merkezlerin talep ettiği ücretin yaşlı bireyin gelir durumuna bakılarak belirlendiği, geliri az olan bireylerin ödediği ücretin de az olduğu ifade edilmiştir.

**MADRİD ÖZERK BÖLGE YÖNETİMİ AİLE, GENÇLİK VE SOSYAL
POLİTİKALAR MÜSTEŞAR YARDIMCISI LUİS MARTİNEZ-SİCLUNA
SEPULVEDA VE EŞİTLİK GENEL MÜDÜRÜ PATRICIA RIVERA İLE
GÖRÜŞME**

Müsteşar Yardımcısı Luis Martinez-Sicluna Sepulveda tarafından;

- İspanya ve Türkiye'nin ortak çalışmalarının iyi ilişkilerinin devamını destekledikleri, ortak çalışma iradesinde oldukları,
- Türkiye'nin AB üyeliğini destekledikleri, 2023'ün ikinci yarısında İspanya'nın AB Dönem Başkanlığında bu desteğin yineleneyeceğini,
- İspanya'nın da kadın erkek fırsat eşitliği çalışmalarını desteklediği, bu alandaki politikaların İspanya'da özerk bölge yönetimlerince belirlendiği, özerk bölgelerin gelişme hızının farklı olduğu,
- Eşitlik konusunda 40 yıl boyunca çok sayıda reformun yapıldığı, esas amacın erkekler ve kadınlar arasında gerçek bir fırsat eşitliğinin sağlanması olduğu ifade edilmiştir.

Eşitlik Genel Müdürü Patricia RIVERA tarafından;

- Türkiye ve İspanya'nın iki Akdeniz ülkesi olarak kültürel açıdan benzeştiği,
- Eşitlik alanında İspanya'da birçok yeni kanunun yürürlüğe girdiği, bunlardan en önemlilerinin 2007 Eşitlik Kanunu, 2004 Şiddetin Önlenmesi Kanunu ve 2017 Devlet Paktı olduğu,
- Şiddetin önlenmesi konusunda bir gözlem merkezinin oluşturulduğu, burada ilgili uzmanların yer aldığı, ihtiyacı olanların bu merkezlerden yararlanabildiği,
- Şiddet mağduruna avukat yardımı yapıldığı, şiddet konusunda uzmanlaşmış mahkemelerin bulunduğu,

- Evlerinden ayrılmak zorunda kalan şiddet mağdurları için konaklamalı merkezlerin bulunduğu, bu merkezlerde psikologların, avukatların bulunduğu,
- Üniversite mezunlarının % 57'sinin kadın olduğu, bunların iş hayatından uzak kalmalarının büyük bir kayıp olacağı,
- İspanya'da doğum oranının düşük olduğu, iş hayatına katılan kadınların doğum yapmak istemediği,
- İspanya'da 50 çalışan üstü firmaların eşitlik planları yapması gerektiği, bunun zorunlu olduğu, bu firmalara devlet yardımı programlarının hazırlandığı,
- Sadece kadınların değil erkeklerin de iş ve aile dengesinin sağlanmasının amaçlandığı, genel olarak ailelere yardımcı olunmak istendiği,
- Çocukların okulda kaldıkları sürenin uzaması için aktivite programları uygulandığı, sadece annelere değil babalara da doğum izni verildiği,
- Okullarda STEM/Bilim, Matematik, Mühendislik, Teknoloji alanlarında kadınların eğitiminin desteklendiği
- Kırsal kesimde bulunun kadınların çalışma hayatına katılımına yönelik programlar düzenlendiği,
- Madrid Özerk Yönetim Bölgesinde erkeklerde işsizlik oranının % 11, kadınlarda % 13 olduğu, İspanya'nın genelinde ise işsizliğin biraz daha fazla olduğu,
- İlk doğum yaşının 31'e yükseldiği; kadınların eğitim, çalışma ve benzeri nedenlerle çocuk sahibi olmayı ertelediği,
- Yeni jenerasyonda kadınların çocuk sahibi olduğunda maaşları düşük olduğundan işlerini bırakabildiği, bunu engellemek amacıyla tedbirler aldıkları,
- Kadınlara destek amacıyla 0-3 yaş eğitim veren ücretsiz kreşlerin bulunduğu, ailenin ekonomik seviyesine göre gerekli durumlarda burs verildiği, eğitim, kitap, aktivite yardımlarının yapıldığı,
- Çocuk sahibi ailelerin sosyal güvenlik prim ödemelerinin daha düşük tutulduğu,
- 30 yaş altı kadınların çocuk sahibi olmaları durumunda hamileliğin 5. ayından itibaren 29 ay boyunca aylık 500 avro yardım alabildikleri, (yıllık brüt gelir 30 bin avro veya ailenin yıllık gelirinin 36 bin avro altı olma şartıyla)
- Küçük yaşta çocuğu olan kadınlara esnek çalışma, uzaktan çalışma, evden çalışma olanaklarının sağlandığı,

- Hem özel sektörde hem kamuda 3 yıla kadar ücretli ve ücretsiz izin uygulamalarının bulunduğu ifade edilmiştir.

İSPANYA SENATOSU EŞİTLİK KOMİSYONU BAŞKANI MİCAELA NAVARRO GARZÓN VE DİĞER KOMİSYON ÜYELERİ İLE GÖRÜŞME

Senato Eşitlik Komisyonu Başkanı Micaela NAVARRO GARZÓN tarafından;

- Türkiye ve İspanya’da kadın alanında yapılan çalışmaların benzerlik gösterdiği, iki ülkenin kültürel olarak da yakın olduğu,
- İspanya’ya demokrasi geldiğinden beri kadın alanında birçok adım atıldığı, Anayasada yer alan kadın erkek eşitliği kuralının gerçek hayata yansımaları, teorik ve pratiğin birbirine uyumlaştırması için çalışmalar yapıldığı,
- Teorik ve mevzuat çalışmalarının kolay olduğu ancak bunun fiiliyata geçmesi için sosyolojik değişimlerin gerektiği, hala bu çalışmaların sürdüğü,
- Aile yaşamında kadınlara daha fazla yükün düştüğü, kadının sorumluluklarının beklenti olarak daha fazla olduğu, bu açıdan kadınların desteklenmesi gerektiği, kadın erkek fırsat eşitliğinin önemsendiği,
- Kadınların iş hayatına entegre edilmesi gerektiği, ancak her kadının aynı imkanlara sahip olmadığı, bu alanda yatırımlar yapıldığı, halen yapılacak çok şeyin bulunduğu, ancak gerekli kararlılığa sahip olunduğu ifade edilmiştir.

Senato Eşitlik Komisyonu Başkanı Micaela NAVARRO GARZÓN tarafından;

- Her alanda kadın katılımının artırılması konusunda henüz başarı sürecinin devam ettiği ve bunun kolay olmadığı,
- İlk başlarda bunu sağlamak için bölüm bölüm birim birim kadın kotaları konulduğu, ancak şimdi erkeklerin erkek kotası konulmasını istediği,
- Toplumun % 50’den fazlasının kadın olduğu, bu durumun siyasete de yansıdığı, Senato’da yaklaşık olarak % 50 civarında kadın senatör bulunduğu,
- Kadınlarda doğum yaşının yükselmesinin bireysel bir sorun olmaktan çıkıp toplumsal bir soruna doğru evrildiği, kadınlarla bir anlaşma yapılması gerektiği,
- İspanya’nın aileleri desteklediği, doğum sonrası izinlerin hem babalara hem de annelere verildiği, kreşlerin ücretsiz olduğu,

- Siyasette daha fazla kadının olması için politikalar geliştirildiği ifade edilmiştir.

İSPANYA TEMSİLCİLER MECLİSİ EŞİTLİK KOMİSYONU BAŞKANI CARMEN CALVO POYATO VE KOMİSYON ÜYELERİ İLE GÖRÜŞME

Temsilciler Meclisi Eşitlik Komisyonu Başkanı Carmen CALVO POYATO tarafından;

- Türkiye'nin Avrupa için çok önemli bir ülke olduğu, Türkiye'nin çabaları sayesinde Ukrayna'dan tahıl gemisinin yola çıkabildiği,
- İspanya olarak kadın hakları ve eşitlik konusunda çok yol alındığı, reformlar yapıldığı,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında kural olarak hiçbir cinsin % 40'tan az olmaması % 60'tan fazla olmaması kuralının benimsendiği,
- Yapılan bu çalışmalar sonucunda kadınların hem ev dışında çalışabildiği, okuyabildiği, çocuklarını kreşlere verebildiği, işi için ailesini ihmal etmek zorunda kalmadığı, bu alanda önemli mesafe katedildiği,
- Kadınların doğum yapmasının onun hayatına bir sorun veya bir engel olarak ortaya çıkmaması için gerekli tedbirlerin alınması gerektiği, doğum kararının rahat bir şekilde verilmesi için ortamın hazırlanması gerektiği, İspanya'da yapılan çalışmaların bu amaca hizmet ettiği

ifade edilmiştir.

Temsilciler Meclisi Eşitlik Komisyonu Başkanı Carmen CALVO POYATO tarafından;

- Türkiye'nin çok önemli bir ülke olduğu, kadınlarla ilgili çalışmaların kendilerini sevindirdiği,
- STEM alanlarında kadınların eğitim almasını özendirmek için de İspanya'da çalışmalar yapıldığı, kadınların da bu sektörlerde olmasının istendiği,
- Kadına şiddetin önlenememesi halinde diğer alanlarda yapılanların anlamını yitirdiği, kadına şiddete ilişkin verilerin kamuoyu ile paylaşıldığı, farkındalık oluşturmak için şiddet vakalarının özel bir konu olarak görülmediği,
- Kadın sorunlarının çözümü için ülkelerin beraber çalışmasının önemli olduğu, tek başına yapılan çalışmaların yeterli olmayacağı, kadın dayanışmasının önemli olduğu

ifade edilmiştir.

BARCELONA BELEDİYESİ EŞİTLİK VE UYUMLAŞTIRMA POLİTİKALARI DİREKTÖRÜ SONİA RUİZ İLE GÖRÜŞME

Eşitlik Ve Uyumlaştırma Politikaları Direktörü Sonia RUİZ tarafından;

- Kadınların tarih boyunca bakıma ihtiyacı olan çocukların, yaşlıların, hasta veya engellilerin doğal bakıcısı gibi görüldüğü,
- Bu alandaki en büyük amaçlarının aile veya ev içindeki sorumlulukların eşit olarak paylaştırılması olduğu,
- Kamu idaresi olarak evlerin içine giremedikleri, bu nedenle kurulan erkeklik merkezlerinde farklı erkeklik modellerinin de bulunduğu dair farkındalık çalışmaları yaptıkları,
- Barselona’da kadınların veya erkeklerin, çocukları 12 yaşına gelene kadar yarım gün çalışabildiği, bu durumda yarım ücret verildiği,
- Barselona Belediyesi’ne bağlı eşitlik okulları bulunduğu, bu okullarda eşitlik dersleri verildiği,
- Kadınların iş ve aile dengesinin sağlanması çalışmalarında şirketlerin de önemli bir aktör olduğu,
- Belediye ile beraber çalışmak isteyen şirketler için eşitlik şartları ve standartları konulduğu, şirketler bünyesinde de iş ve aile dengesi destekleri verildiği, ancak bu desteklerden daha çok kadınların yararlandığı (% 70),
- Amaçlarının aile desteklerinden sadece kadınların değil erkeklerin de yararlanmasını sağlamak olduğu,
- Kadın erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin % 15 civarında olduğu,
- 2006’dan bu yana Belediye’nin taşeron olarak çalıştığı firmaların iş aile dengesi ve zaman yönetimi üzerine çalıştığı, İspanya’nın zaman yönetimi çalışmalarında önemli bir merkez olduğu,
- Barselona’nın bakım hizmetleri alanında öncü bir merkez olduğu, bu arada Latin Amerika ülkelerinin de bakım politikaları konusunda ileri bir noktaya ulaştığı,
- Bakım kavramının geniş bir çerçevede hayatın her alanının bakımı olarak tasarlandığı,

- Bakım konusuna bütçe, yatırım ve vergilendirme başlıklarında yaklaşıldığı, sadece bakılan kişinin değil bakan kişinin de önemsendiği, örneğin bakılan kişiye vergi kolaylığı tanındıysa bakıcıya da tanındığı,
- Topluma taşıma sistemi, otobüs saatleri vesaire düzenlenirken bakıcıların ve bakıma ihtiyacı olanların dikkate alındığı,
- Engelli yakını olan ailelerin engellisini birkaç saatliğine bırakabileceği nefes merkezleri kurulduğu,
- 3.000 civarında hemşirelerden oluşan evlere gidip bakım hizmeti veren belediye personelinin bulunduğu,
- Bakım konusunda alınan ücretlerde tek ebeveynli/iki ebeveynli, kardeş sayısı, gelir durumu çeşitli kriterlere bakıldığı, gelir durumu düşük ailelere öncelik verildiği,
- “Barselona Bakıyor” projesi ile yaşlı, çocuk engelli yakınlarına veya bunlara bakmak isteyenlere bakıcılık eğitimi verildiği, eğitim alanlara belge verildiği, belgesi olanlara, market, banka, postane gibi hizmet merkezlerinde öncelik verildiği,
- Komşu mahalle projesi ile mahallelerde bakım merkezleri oluşturulduğu, ilgili mahallede bakım ihtiyacı olan bireylerin buradan hizmet aldığı,
- Barselona’da 355.000 kişinin ücretsiz bakıcı durumunda olduğu, bu kişilerin eğitim sonucunda aldıkları bakıcı kartları ile bazı hizmet alanlarından öncelikli yararlandığı ifade edilmiştir.

**KATALONYA ÖZERK BÖLGESEL YÖNETİM HÜKÜMETİ İŞ YERİNDE
ZAMAN ORGANİZASYONU, EŞİTLİK VE BAKIM GENEL MÜDÜRÜ NÚRIA
VERGÉS BOSCH İLE GÖRÜŞME**

İş Yerinde Zaman Organizasyonu, Eşitlik ve Bakım Genel Müdürü Núria VERGÉS BOSCH tarafından;

- Eşitlik ve Feminizm Bakanlığının nispeten yeni bir bakanlık olduğu, Eşitlik Sekreterliği ve Feminizm Sekreterliği şeklinde iki temel birimde teşkilatlandığı,
- Feminizm Sekreterliği altında Cinsiyete Dayalı Şiddetin Önlenmesi, İş Yaşamında Zaman ve Eşitlik Genel Müdürlükleri ile Katalan Kadın Enstitüsünün yer aldığı,
- Bakanlık bünyesinde bulunan genel müdürlüklerin kendi alanında bilgilendirme ve farkındalığı arttırmak amacıyla etkinlikler düzenledikleri,
- Katalan Kadın Enstitüsünün kadınların günlük hayatta ve diğer alanlarda yaşadıkları bütün sorunların çözümü ile ilgilendiği,

- Zaman yönetiminde zamanı, temelde karşılığında ücret aldığı ve ücret alamadığı zaman şeklinde ikiye ayırdıkları,
- Katalonya’da 2007 yılında Uyumlaştırma ve Eşitlik Komisyonu kurulduğu, bu Komisyonda işçi ve işveren temsilcilerinin de yer aldığı, 2015’te uzmanların yer aldığı Uyumlaştırma ve Eşitlik Konsey kurulduğu, 2017 yılında eşitlik ve uyum politikalarına dair pakt oluşturulduğu, daha sonra çalışma zamanlarının uyumlaştırılmasına ilişkin kuralları içeren geniş katılımlı bir deklarasyon yayınlandığı,
- Daha yaşanılabilir bir hayat için çalışma zamanları ile insanların diğer ihtiyaçlarına dair zamanın uyumlaştırılması gerektiği,
- Kadın iş gücünde müthiş bir potansiyel olduğu, diğer tarafta da nüfusun yaşlandığı, bu çerçevede bakım sorununun ortaya çıktığı,
- Bakım sorununun çözümünde kişilerin, kurum ve kuruluşların, şirketlerin sorumluluk alması gerektiği,
- 0-16 yaş aralığı çocuk bakımı alanında projeler geliştirildiği, bakımın kurumsallaştırıldığı, 0-3 yaş aralığı kreşlerin ücretsiz olması için çalışmalar yürüttükleri,
- Gelir seviyesi düşük, tek ebeveynli, şiddet mağduru, göçmen, ayrımcılığa uğramış ailelerin bakım çalışmalarında öncelendiği,
- Katalonya yönetimi bünyesinde çalışan kamu personeli ebeveynlere çalışma saatlerinde esneklik ve kolaylık tanındığı, kendilerinin giriş ve çıkış saatlerini ayarlayabildiği, imkânlar ölçüsünde kendi evlerine yakın ofislerde çalışabildikleri,
- Başta şirketler olmak üzere alandaki aktörlere konferans ve çalıştay formatında eğitimler düzenlendiği,
- Zaman yönetimi ve uyumlaştırma alanında çalışan STK’lara yarım milyon avro bütçe ayrıldığı,
- Her sene bir hafta uyumlaştırılma politikalarıyla ilgili şirketlerin, STK’ların ve konunun diğer taraflarının da katıldığı etkinlikler düzenlendiği ifade edilmiştir.

C. ALT KOMİSYONDA GÖREVLENDİRİLENLERİN LİSTESİ

Alt Komisyonunda görevlendirilen uzmanların Alt Komisyonun görev sahasına giren alanlarda ihtisas sahibi olmaları gözetilmiştir. Alt Komisyon çalışmalarına ve rapor yazımında katkıda bulunmak üzere toplam 9 uzman Alt Komisyonunda görevlendirilmiştir.

İSİM	UNVANI	KURUMU
Gökalp İZMİR	Yasama Uzmanı	TBMM Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı
Beyhan HAMURCU	Yasama Uzmanı	TBMM Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı
İsmail DOĞANAY	Yasama Uzmanı	TBMM Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı
Doğanay Nafiz İLHAN	Uzman	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Fatma KÜÇÜKBAŞOL	Uzman	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Safiye ÖZDEMİR	Uzman	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Nilüfer ATAGÜN	Uzman	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı / Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Prof. Dr. Fatma AYANOĞLU	Akademisyen	Marmara Üniversitesi
Dr. Gamze AYTEKİN	Akademisyen	Balıkesir Üniversitesi

KOMİSYON RAPORU

BİRİNCİ BÖLÜM

KADINLARIN İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI

ALANINDA KURAMSAL ÇERÇEVE

İş ve aile yaşamı başta kadınlar olmak üzere çalışanların hayatlarının büyük bir bölümünü oluşturduğundan, bireyler bu alanlarda başarılı ve mutlu olmayı istemektedir. Bu istekler birtakım talep ve ihtiyaçların doğmasına sebep olduğu gibi bireyleri, bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik çözüm yollarını aramaya yöneltmiştir. Bilgi teknolojilerinin çağına giriş ile birlikte ekonomik, sosyal ve kültürel alanda yaşanan köklü değişimler çalışma hayatını da derinden etkilemiştir. Bütün dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını da değişime ivme kazandırmıştır. Bu süreçte, bireylerin yaşam standartlarındaki hızlı ve kademeli değişimler, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kavramına farklı açılımlar getirmiştir.

İş ve aile uyumunun sağlanması konusu; özellikle kadınların işgücü piyasasına artan oranda katılımı, çekirdek ailede çocuk bakım sorumluluklarının yerine getirilmesinde güçlükler yaşanması, sağlık hizmetlerinde iyileşmelerle beraber ortalama ömür beklentisinin uzaması ve geniş ailede yaşlı ve engelli bireylere yönelik bakım ihtiyaçlarının giderilmesi konularıyla beraber daha çok tartışılmaya başlanmıştır.¹

Günümüzde iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları; iş ve aile sorumluluklarını bağdaştırarak çalışan bireylerin refah düzeylerini yükseltmek, kadın istihdamını artırmak, doğurganlık oranlarını yükseltmek, çocuk yoksulluğuyla mücadele etmek ve erken çocukluk eğitimi yoluyla insan sermayesini geliştirmek gibi farklı hedeflerle çok sayıda ülkede uygulanmaktadır.

Bu bölümde kadınların çalışma hayatına katılımında büyük bir önem arz eden kadın çalışanların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ve aile dostu politikalar hususu kuramsal olarak incelenecek ve bu alanda dünyada ortaya konulan iyi uygulama örnekleri hakkında bilgi verilecektir.

1.1.ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

Güçlü, sürdürülebilir, dengeli ve kapsayıcı kalkınma için; kadınların, çalışma hayatında hak ettiği yeri alması, işgücüne aktif bir biçimde katılması ve üretimde söz sahibi olması anahtar bir role sahiptir. Kadınların çalışma hayatında yer alması toplumun diğer

¹ Covid-19 Salgını Bağlamında İş ve Aile Hayatı Uyumu Raporu, Araştırma Raporu, Memursen Akademi, s. 23, Mart 2021.

alanlarında da daha üretken olmalarının yolunu açmakta, ekonomik açıdan güçlenmelerini sağlarken, çocuk ve aile refahını da artırmaktadır.²

Ailenin geçim kaynağına göre her zaman aile bütçesine katkıda bulunan kadınlar, kamusal alanlarda da ücret karşılığı çalışmaya, farklı sosyal rol ve statüler kazanıp, farklı çevrelerde yer almaya başladıktan sonra, toplumların sosyal yapısında da değişiklikler oluşmuştur. Ancak toplumsal hayat içinde geleneksel rollerini devam ettiren kadınlar, iş hayatı ile ev hayatını bir arada yürütmek zorunda kalmış, kadınların sorumluluklarına yeni sorumluluklar eklenmiştir.³ Ev ve iş hayatındaki dengeyi kurmak kadınlar üzerinde çoğu zaman iki taraflı bir baskı oluşturmuştur. Bu durum da kadınların evi ile işi arasında çatışma yaşamasına yol açmıştır.⁴

Evlilik ve doğum, kadın çalışanların terfi ve yönetim pozisyonuna yönelik tutumlarında geciktirici etkiler meydana getirebilmekte, bu durum da kariyer yapmak isteyen kadınların, evlilik ve doğumdan uzaklaşmasına neden olabilmekteye da evlilik veya doğum yapan kadınlar işlerini bırakarak istihdamdan ayrılabilir. Bu noktada bakım hizmetlerinin kamusallaştırılarak, bireyler üzerindeki bakım yükünün hafifletilmesi kritik bir önem kazanmaktadır. Yine çocuk bakım sorumluluğunun eşler arasında eşit dağılımının ve erkeklerin de en az kadınlar kadar bakım hizmetlerinden sorumlu olmasının kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını önemli ölçüde iyileştireceği genel bir görüş haline gelmiştir.

Kadınların istihdam piyasasındaki yeri bağlamında son yıllarda önemli ilerlemeler kaydedilmekle birlikte, Türkiye’de hâlihazırda kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranları istenilen düzeyde değildir. 2021 yılında kadın istihdam oranı % 28 (erkeklerde bu oran % 62,8), kadın işsizlik oranı % 14,7 (erkeklerde bu oran % 10,7) olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlar AB-27 ortalamasında % 47,5 ve % 7,4 olmuştur. Yine aynı dönemde kadınların işgücüne katılım oranı % 32,8’dir (erkeklerde bu oran % 70,3). İşveren olarak çalışanlar içindeki kadın oranı % 13,2 ve kendi hesabına çalışanlar içindeki kadın oranı % 17,3 olmuştur.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından gerçekleştirilen İş ve Aile Yaşamının Uyumu 2018 Araştırması sonuçlarına göre; istihdamda olan 18-64 yaş grubundaki bireylerin % 46,9’unun bakım sorumluluğu bulunurken bu oran erkeklerde % 48,1, kadınlarda ise %

² Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın TBMM KEFEK Başkanlığına gönderilen 30671023-622.03-806 sayılı ve 14.10.2022 tarihli yazısı.

³ Durmaz, 2016, s. 37.

⁴ Bilican Gökkaya, 2015, s. 238, 240, 243.

44,2 olarak gerçekleşmiştir. Diğer taraftan, işgücüne dâhil olmayanların % 38,7'sinin bakım sorumluluğu bulunurken erkeklerde bu oran % 14,8, kadınlarda ise % 45,9 olmuştur. Bu araştırma, işgücüne dâhil olmayan kadınların erkeklere kıyasla yoğun olarak bakım sorumluluğu sahibi olduğunu göstermektedir.

Diğer yandan istihdamda olan ve bakım sorumluluğu bulunan nüfusun % 94,6'sını çocuk bakımı sorumluluğu olanlar oluşturmaktadır. Bu kişilerden 15 yaş altında çocuk bakım sorumluluğu olanların % 13,1'inin profesyonel bakım hizmeti kullandığı görülmektedir. Söz konusu Araştırma, çocuk bakım sorumluluğu olan istihdamdaki kadınların % 12,8'inin kurumsal bakım merkezini, % 3,3'ünün evde ücretli bakımı, % 0,6'sının ise her ikisini birlikte kullandığını da ortaya koymuştur.

Araştırma, çalışma hayatına dâhil olan kadınların % 83,3'ünün çocuk bakım sorumluluğu nedeniyle mevcut çalışma düzenini değiştirmeden, % 5,3'ünün çalışma saatlerini azalttığını, % 4,1'inin ise gelir artışı sağlayacak değişikliklere gittiğini göstermektedir.

Bu araştırma sonuçlarına göre, kadınların işgücü piyasasına yetersiz katılımının arkasındaki önemli etmenlerden biri, kadınların iş ve aile yükümlülüklerini dengeleme güçlüğü olarak öne çıkmıştır. Çocuk sahibi olan kadınların bakım yükümlülükleri sebebiyle daha az ücretli çalışma saatine sahip oldukları, hasta veya bakım gerektiren bir yakını bulunan kadınların da çalışma hayatlarının olumsuz etkilendiği ve bu durumun kadının işgücü piyasasından tamamen çıkmasına neden olabildiği görülmektedir.

Bu çerçevede başta kadınlar olmak üzere çalışanların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik normlar; kadınların çalışma hayatına etkin katılımını kolaylaştıran, kadınların iş ve aile yükümlülüklerinin dengelenmesine yardımcı olan düzenlemelerdir.⁵Söz konusu dengenin sağlanması yönündeki çalışmalar iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ile aile dostu politika ve uygulamalar kavramlarını gündeme getirmiştir.

Kadınların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması hususu iş yaşam dengesi kavramı ile yakından ilişkilidir. İş yaşam dengesinin iş ve aile yaşamı boyutuna odaklanıldığında “iş aile dengesi” veya “iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması” kavramları karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle genelden öze doğru gidilerek öncelikle iş yaşam dengesi kavramı detaylı olarak incelenecek, daha sonra iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kavramı üzerinde durulacaktır.

⁵ Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın TBMM KEFEK Başkanlığına gönderilen 30671023-622.03-806 sayılı ve 14.10.2022 tarihli yazısı.

1.2.İŞ YAŞAM DENGESİ

İş yaşam dengesi kavramı, literatürde en genel anlamda iş ve özel yaşamın birbiri ile uyum içerisinde olması, bir çatışma halinden uzak olması şeklinde tanımlanmaktadır. İş yaşam dengesi, çalışanların kendilerini daha iyi hissetmesi için hipotezleştirilmiş bir insankaynakları ögesidir. Bu denge, iş ile iş dışındaki faktörleri ayrı ayrı ve birbirlerinin kombinasyonları olarak inceleyen bir çalışmadır. Bu insan kaynakları aracı, tarihsel olarak pek çok farklı şekilde dile getirilmiş ve günümüze kadar pek çok farklı konudan türeyerek şuan bulunduğu haklı konumu kazanmıştır.

İş yaşam dengesi durumunun; zaman, bağlılık ve tatmin olma dengesi olarak üç ayrı bileşen üzerinden değerlendirilmesi mümkündür.⁶ Zaman dengesi, iş ve yaşam rollerine eşit miktarda zaman ayırmayı gerektirir. Bağlılık dengesi, iş ve yaşam rollerine eşit düzeyde psikolojik bağlılık duymayı ifade eder. Tatmin olma dengesi ise iş ve aile rollerinden eşit düzeyde tatmin olmayı karşılamaktadır.

İş yaşam dengesinin tanımı pek çok farklı yönden yapılabilir. Çünkü bu denge evrensel olarak geçerli bir anlama sahip değildir. Literatürde bu konuyla ilgili araştırmalar ve çalışmalar yapan kişiler bu kavramı farklı şekillerde tanımlamıştır. Örneğin Goveas'a göre, "iş yaşam dengesi, bireyin işyerinde ve bireysel yaşamında görevlerini yerine getirirken elde etmeye çalıştığı bir dengedir."⁷ Lazar'a göre "İş-yaşam dengesi stratejileri, iş-yaşam arasındaki gerilimi azaltmayı ve bireylerin işyerinde ve diğer pozisyonlarda daha üretken olmalarını teşvik etmeyi amaçlayan politikalarda veya organizasyon kültüründe kasıtlı olarak yapılan iyileştirmelerdir."⁸ Hildebrandt ise "iş yaşam dengesini sağlık, kariyer ve özel yaşamda başarı ile birlikte tanımlarken, bireyin iş ve bireysel yaşam alanında memnuniyeti" olarak da tanımlamıştır.⁹

İş yaşam dengesi farklı konumlardaki aktörler açısından farklı anlamlar taşıyabilmektedir. İş yaşam dengesine farklı açılardan yaklaşan bazı tanımlar ise aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

⁶ Greenhaus ve diğerleri, 2003, s. 513.

⁷ Goveas, 2011, s. 282.

⁸ Lazar vd., 2010, s. 202.

⁹ Hildebrandt, 2006, s. 255-256.

Tablo 1: İş Yaşam Dengesi Tanımları

İş Yaşam Dengesinin Çalışan Açısından Tanımı	• İş yükümlülüklerinin yöneltilmesi ikilemi ve kişisel / aile sorumlulukları ve bunların hem işte hem de aile açısından karşılanması
İş Yaşam Dengesinin İşveren Açısından Tanımı	• Destekleyici bir organizasyon kimliği yaratarak çalışanların işlerine odaklanabilecekleri bir şirket kültürü yaratma ve çalışanların özel yaşamlarına gerekli saygının ve zamanın fazlasıyla verilmiş olması

Kaynak: Hildebrandt, 2006, s. 255-256

1.2.1. İş Yaşam Dengesinin Geçirdiği Tarihsel Süreç

İş yaşam dengesi çalışmaları 1960'lı yıllarda Rhona ve Robert Rapoport'un yayınlarıyla başlamıştır¹⁰. Daha sonra babaların rolüne bakıldığında araştırmalar anneler başta olmak üzere kadınlara daha fazla odaklanma eğilimindeydi. Bununla birlikte, birçok yönden, babalık standartları ve beklentileri de değişmiştir.¹¹ Babaların ev içi sorumluluklardan pay almaları kadınların iş yaşam dengesinin sağlanması noktasında önemli bir unsur olarak öne çıkmıştır.

İş yaşam dengesiyle alakalı bir diğer tarihsel unsurun gelişimi ise, çalışılan sürenin kısıtlanmasıdır. Bu noktada işyerinde harcanan zamanı sınırlama fikri, kadınlar ve çocukların çalışma saatlerinin sınırlı olduğu 1800'lerin sonundaki üretim yasalarına dayanmaktadır. Haftalık çalışma saatini 44 saate düşürmenin, bireye daha fazla özel yaşam zamanı bırakacağı ve bu sayede iş gücünün diğer bir ifadeyle iş motivasyonunun artacağı görüşü önem kazanmıştır.

20. yüzyılın sonlarında, insanların mesleki ve kişisel yaşamları arasında bir denge kurmak, zamanlarını kontrol etmede daha fazla esneklik sağlamak, iş ve yaşam memnuniyetini artırmak temel bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bu ihtiyacın fark edilmesi iş yaşam dengesi kavramını gündeme getirmiştir.

İşgücü içindeki kadınları desteklemek için esnek çalışma takvimi ve doğum izni gibi uygulamalar yaygınlaşmıştır. Bu fikir, başlangıçta hem işlerini sürdürmek hem de aile ve ev yönetimine devam etmelerini sağlamak amacıyla sadece kadınlar için düşünülmüştür. Zamanla nitelikli kadın ve erkekleri sisteme dâhil etmek için bu avantajlar ve kavramlar genişletilmiştir.

¹⁰ Rapoport; Rhona and Robert "The Dual Career Family", Human Relations Volume 22 Number 1, 1969

¹¹ Lewis vd., 2017, s. 227.

İş yaşam dengesi kavramının tarihsel gelişimi aşağıdaki tabloda detaylıca özetlenmiştir.¹²

Tablo 2: İş Yaşam Dengesinin Geçirdiği Evreler

Zaman Periyodu	İş Yaşam Dengesindeki Değişimler
Toplumsal yaşamın ilk yılları	Yaşamak için çalışmak
Sanayi devriminden önce	Aile yaşamı ile iş yerinin ayrımı
Sanayi devrimi-1800'lerin ortası	İş yeri ile aile yaşamının birbirinden ayrılarak erkeklerin iş hayatında baskın hale gelmesi
18. yüzyılın sonu-19. Yüzyılın başı	İş ve ailenin ayrımı
19. yüzyılın başı-1950 arası dönem	İnsan gücünün teknolojiye bağlı olması ve kadının iş yerinde baskın hale gelmesi
1950'li yıllar-1980'lerin başı arasındaki dönem	Cinsiyet ayrımı teknoloji nedeniyle tersine çevriliyor ve iş yaşam dengesi olanakları tanımlanıyor
1980'ler-2008 arası dönem	Küresel iş gücü içerisinde daha çok anne konumundaki kadınların yer alması nedeniyle iş yaşam dengesi olanaklarında önemli büyüme görülmesi
2008 ve daha sonraki dönem	İş ve aileyle ilgili çatışmalarda artış ve bu duruma bağlı olarak iş yaşam dengesi olanaklarında azalma görülmesi

Kaynak: Korkmaz ve Erdoğan, 2014, s. 542.

1.2.2. İş Yaşam Dengesinin Belirleyicileri ve Sonuçları

İş yaşam dengesinin belirleyicileri, iş, ev, kişisel zaman ve aile kapsamında değerlendirilmektedir. Kurumda, iş talepleri çok düşük veya çok yüksek olabilir. Örgütsel etkenler, çalışma zamanları ve esnek saatler gibi uygun politikalar ve uygulamalar yoluyla dengeyi destekleyebilir. Buna ek olarak çalışma saatleri uzun ve düzensiz olabilir. Dolayısıyla ailede acil bir durum söz konusu olduğunda tolerans gösterilemeyebilir. Ev talepleri iş dışındaki görevleri ve sorumlulukları ifade eder. Bunlar ailede, toplumda veya boş zaman aktiviteleri seçiminde kendisini gösterir. Örneğin; bireylerin bekâr ya da evli olmaları veya çocuk sahibi olup olmamaları durumunda aile içerisindeki taleplerde de farklılıklar görülebilir. Ev kültürü bireylerin ev ortamındaki çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve yemek pişirme gibi evin içerisindeki sorumluluklarını ifade etmektedir.¹³

İş yaşam dengesinin belirleyicileri, dengenin yapısı ve sonuçları Tatar'ın (2018) çalışmasından büyük ölçüde etkilenecek şekilde hazırlanan Tablo 3'te gösterilmektedir.¹⁴

¹² Korkmaz ve Erdoğan, 2014, s.542.

¹³ Tatar, 2018, s. 55.

¹⁴ Tatar, 2018, s. 55.

Tablo 3: İş Yaşam Dengesinin Yapısı, Belirleyicileri ve Sonuçları

Belirleyiciler	Dengenin Yapısı	Sonuçlar/Etki
Örgütsel Etkenler • İş Talepleri • İş Kültürü • Ev Talepleri • Ev Kültürü	Öznel Göstergeler • Evde ve İşteki Dengeyi Eşitleme • Ev Merkezli Denge • İş Merkezli Denge • İşin Eve Karışması ve/veya Yayılması • Evin İşe Karışması ve/veya Yayılması	• İş Memnuniyeti • Yaşam Memnuniyeti • Akıl Sağlığı/Sağlık • Stres/Hastalık • Davranış/İşteki Performans • Davranış/Evdeki Performans • İşyerinde Başkalarına Etkisi • Evde Başkaları Üzerindeki Etkisi
Bireysel Etkenler • Kişilik • Cinsiyet • İş Oryantasyonu • Yaş, Yaşam ve Kariyer Basamağı • Enerji • Kişisel Kontrol ve Başa Çıkma • Eğitim Düzeyi • Kültürel, Demografik, Sosyolojik Faktörler • Gelenek	Nesnel Göstergeler • Çalışma Saatleri • Kişisel Zaman • Aile Roller	

Kaynak: Tatar, 2018,s. 55

Tabloda yer alan model, iş-yaşam dengesi analizinde ele alınması gereken ana konuları içerecek şekilde tasarlanmıştır. Ev terimi, çalışma dışı yaşam için bir kısaltma olarak modelde kullanılmaktadır.¹⁵

Genel beklentiler, genellikle evdeki kadınlara daha yüksek taleplerde bulunacak bir faktör olurken; yaş, yaşam evresi ve kariyer aşamasındaki sorunlar ise işte ve evde belirli türden talepleri tolere etme isteğini etkileyecektir. Modelin kalbinde, iş yaşam dengesinin niteliği öznel veya nesnel olarak tanımlanabilir. Nesnel göstergeler, çalışma saatleri ve çalışma saatleri dışında, evde ve başka yerlerdeki diğer faaliyetler ve diğer faaliyetleri içermektedir. Aile rolleri evdeki sorumlulukların tahsis edilmesini ifade eder. Hem iş hem de ev faaliyetlerine eşit ağırlık verildiğinde ve herhangi bir ciddi çatışmada olmadığı görüldürümlerde denge bildirilebilir. Ancak, ev ya da iş tercih edildiğinde de ev merkezli ya da iş merkezli denge de raporlanabilir.¹⁶

¹⁵ Tatar, 2018, s. 55.

¹⁶ Tatar, 2018, s. 55-56.

İş yaşam dengesinin sonuçları potansiyel olarak çoktur. Sonuçlara genel olarak bakıldığında; kişisel doyum, işte, evde ve yaşamın her alanında memnuniyet karşımıza çıkmaktadır. Guest'in iş-yaşam dengesini açıkladığı modele göre; bireyler iş-yaşam dengelerini sağladıkları takdirde yaşam tatminleri ve iş tatminleri sağlanmaktadır. Bireyin çöküşüne neden olabilecek psikolojik rahatsızlıklar ve diğer hastalıkların görülme oranlarında azalma görülebilir. Dolayısıyla bu dengeyi sağlayan bireylerin hem çalışma ortamlarında hem de ev ortamlarındaki performanslarında bir artış görülebilir. Bununla birlikte aynı zamanda çalışanların hayattaki rollerini gerçekleştirmelerindeki problemler de ortadan kalkabilir.¹⁷

1.3.İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI

“İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması” kavramı “iş yaşam dengesi” kavramı ile yakından ilişkilidir ve iş yaşam dengesinin kapsamı içerisinde daha dar bir çerçevede ele alınmaktadır. İş yaşam dengesinin “iş yaşamı” ve “aile yaşamı” olmak üzere temel iki boyutu esas alındığında “iş ve aile yaşamı dengesi” veya “iş ve aile yaşamı uyumu” kavramına ulaşılır.¹⁸

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması; pek çok şekilde tanımlanmış olmakla birlikte en genel haliyle, bireyin iş ve aile yaşamıyla ilgili taleplerinin dengede olduğu durumu ifade etmektedir. Kavram, çalışma hayatımızda kontrolü elimizde bulundurmaya, iş ve aile yaşamımızdaki görevlerimizi ve üstlendiğimiz sorumluluklarımızı birbirleriyle uyumlu bir şekilde yürütmeyi, iş hayatımızın dışındaki etkinliklerde de esnek olabilmeyi, aktiflik, sosyallik ve bireyselliği kapsamaktadır.¹⁹

Bireyler, hangi statü ve pozisyonda olursa olsunlar, sürekli olarak iş ve aile yaşamlarını uyumlu ve dengede tutabilme çabası içindedirler. Denge oluşturulur ise bireylerin yaşam kalitesi ve ruh sağlığı artar, iş motivasyonu sağlanır, kurumlarına olan bağlılığı ve verimliliği artar ve işe devamsızlıklarında önemli bir düşüş görülür. Tüm bu faktörlerin özelinde kadın çalışanların iş ve aile dengelerini sağlamaları; çocukların sağlıklı bireyler olarak yetiştirilmesinde de büyük önem taşımaktadır.²⁰

İş ve aile uyumunu bir doğru üzerinde düşünersek; ailedeki rollere ağırlık verilmesi sonucu oluşan dengesizliğin doğrunun bir ucunu, işteki rollere ağırlık verilmesi sonucu

¹⁷ Tatar, 2018, s. 56.

¹⁸ Kadın Sağlık Çalışanlarının İş ve Aile Hayatı Uyumu Araştırması, Sasam Enstitüsü, Sağlık Sen, 2018, Ankara, s.19.

¹⁹ Barnett, 1999.

²⁰ Kapız, 2002.

oluşan dengesizliğin doğrunun diğer ucunu, orta noktanın ise denge durumunu temsil ettiği söylenebilmektedir.²¹

Kadınların çalışma hayatında aktif rol alması ile birlikte aile içerisindeki sorumluluklarına ek olarak iş ile ilgili yeni roller de dâhil olmuştur. Kadın çalışanlar artan görev ve sorumluluklarını yerine getirmede ve bu rollere uyum sağlama noktasında zorluk yaşamaya başlamışlardır. Bu zorluk ve çabalama sürecinde zaman zaman yaşanan olumsuzluklar, bireylerin yaşam standartlarını yükseltme, aile bilinci oluşturma ve aile tarafından gelen taleplere karşı duyarlı olma gibi durumları gerçekleştirmelerine engel olmaktadır. Bu roller ve dengenin sağlanamıyor olmasından kaynaklanan durum ise iş ve aile dengesizliği ya da iş ve aile çatışması olarak tanımlanır. Kadın için iş ve aile yaşantısındaki rollerin çok fazla olması ve beklentileri karşılamada her an bir destek bulamama olasılığı, iş aile uyumunu olumsuz etkilemekte ve çatışma yaşanmasına yol açmaktadır. İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları bu olumsuz durumu gidermek için ortaya çıkmıştır.

İş ve aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanarak birey, kurum/iş yeri ve toplumsal açıdan istenilir sonuçlara ulaşılması, bu alandaki düzenleme ihtiyacının temel nedenidir.²² Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de eğitim ve çalışma imkânlarına erişimin kolaylaşmasının bir sonucu olarak, kadın istihdamında gözle görülür bir artış yaşanmaktadır. Bu süreçte iş ve aile yaşamını birlikte sürdürüp dengelemeye çalışan bireyler de genellikle kadınlar olmaktadır. Nitekim iş ve aile hayatı uyumu, çalışan bireylerin aile ve iş sorumluluklarının bir arada yürütülüp sağlıklı bir şekilde sürdürüldüğü yapıyı anlatır. İş ve aile hayatı uyumu konusunda toplumun kendisine yüklediği roller de dikkate alındığında kadının yükünün oldukça fazla olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır. Bu alanda yapılan düzenlemeler, iş aile uyumunu sağlamak ve/veya korumak için geliştirilen “iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları” veya “aile dostu politikalar” adı altında ulusal ve uluslararası sosyal politikanın bir parçasını oluşturmaktadır.

Kadınların işgücü piyasasına katılma oranlarının artması, aile yapısının geniş aileden çekirdek aileye doğru evrilmesi sonucunda çocuk bakım sorumluluklarının üstlenilmesi ile ilgili olarak ailenin bir seçenek olma durumunun zayıflaması, nüfusun yaşlanması ve ortalama yaşam beklentisinin uzamasıyla yaşlı bakım ihtiyaçlarının giderek artması, iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmaların başlıca dayanak noktalarını oluşturmuştur.²³

²¹ Karaman, 2015, s. 44.

²² Özeydin, 2013, s. 48.

²³ Metin ve Özeydin, 2014, s. 110.

İşve aile yaşamının uyumunun sağlanamadığı durumlarda bireyin yaşadığı kişisel sıkıntılar, kaçınılmaz olarak hem iş hem de aile yaşamını etkilemekte; dolayısıyla iş aile dengesi, organizasyonları ve toplumu doğrudan ilgilendiren bir konu haline gelmektedir. İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasına ilişkin sorunların şiddeti, bireylerin iş yaşamı dışında üstlendikleri rollerin ağırlığına göre değişim gösterebilmektedir. Buradaki en önemli farklılık, cinsiyet temelinde ortaya çıkmaktadır.²⁴

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunda yapılan pek çok araştırma, bu konuda cinsiyetler arasında önemli farklar olduğuna ve kadınların bu sorunu erkeklere göre nispeten daha yoğun biçimde yaşadıklarına işaret etmektedir. Kültürel çevrede biçimlenen geleneksel olarak kadın ve erkeğe atfedilen roller dikkate alındığında; ev işleri, çocuk, hasta, yaşlı bakımı vb. ev içi sorumlulukların erkeklerden ziyade kadınlara atfedildiği görülmektedir. Bu bakımdan artan rollerin ve sorumlulukların fazlalığı sebebiyle çalışan kadınlar, çalışan erkeklere nazaran iş aile yaşamını uyumlaştırma konusunda daha fazla zorluk çekmektedir. Nitekim Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Zaman Kullanımı Anketi (2014-2015) sonuçları incelendiğinde, bir kadın hane halkı ve aile bakımına günde ortalama 4 saat 35 dakikasını ayırmakta iken; bir erkeğin 53 dakikasını ayırdığı görülmektedir. Hem kadının hem erkeğin çalıştığı bir hanede de kadınlar hane halkı ve aile bakımına günde ortalama 3 saat 31 dakikalarını ayırırken, erkekler yalnızca 46 dakika ayırmaktadırlar.²⁵ Diğer taraftan, TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi 2022 yılı 3. Çeyrek verilerine göre; işgücüne dâhil olmama nedenleri arasında %48,2 ile “ev işleriyle meşgul olma” en yüksek paya sahiptir.²⁶

TÜİK tarafından 2021 yılında yayımlanan Türkiye Aile Araştırması Raporuna göre, Kadınlar en fazla % 94,4 ile çocuk bakımı, % 85,6 ile çamaşır ve bulaşık yıkama (makineyle bile olsa), % 85,4 ile yemek yapma ve evin günlük toplanması ve temizlenmesi işlerini üstlenmektedir.²⁷

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının yokluğu ya da eksikliği, ev içi sorumlulukları üstlenen kadınların işgücü piyasasından dışlanmasına ya da işgücü piyasasına girebilseler dahi erkeklerle eşit fırsatlara erişememelerine yol açmaktadır. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, son yıllarda artan bir şekilde ülkelerin ve uluslararası

²⁴ Özaydın, 2013, s. 49.

²⁵ <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Gelir,-Yasam,-Tuketim-ve-Yoksulluk-107>
Erişim tarihi: 29.12.2022

²⁶ <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>
Erişim tarihi: 29.12.2022 Bu araştırma 10 yılda bir yayımlandığından en güncel hali değerlendirilmiştir.

²⁷ TÜİK Aile Yapısı Araştırması 2021.

kuruluşların sosyal gündeminde yer almakta ve içerdiği hedeflerin çeşitliliği doğrultusunda bu konunun önemi her geçen gün artmaktadır. İş aile yaşamının uyumlaştırılması, insan hakları ve insana yaraşır iş koşullarının sağlanması açısından vazgeçilmez bir unsur olarak değerlendirilmekle birlikte; kadın erkek fırsat eşitliği, üretkenlik, büyüme, tam istihdam ve sosyal bütünleşme açısından da gerekli bir ön koşuldur. Öte yandan kadın istihdamının artırılmasının, emek potansiyelinin tam olarak kullanılarak ülkenin büyüme ve refah seviyesine doğrudan etki edeceği, üzerinde görüş birliğine varılan bir konudur. McKinsey'in 2016 Women Matter Raporu'ndakadınların işgücüne katılımının arttırılmasının küresel ekonominin 2025 yılındaki büyümesine 28 trilyon dolara kadar ilave katkı sağlayabileceği değerlendirilmiştir.²⁸Serel ve Özdemir (2017), 2000:1-2013:4 dönemi verileri ile Türkiye ekonomisi için yaptıkları çalışmada gayrisafi yurtiçi hasıla, kadın istihdamı, kadın işsizliği verilerini kullanarak kadın istihdamındaki artışın ekonomik büyüme üzerinde etkisinin olumlu olduğu sonucuna varmaktadırlar.²⁹ Yılmaz Şahin ve Alp (2020) tarafından Türkiye ekonomisi için yapılan çalışmada da kadınların işgücüne katılımının ekonomik büyümeyi pozitif etkilediği tespit edilmiştir.³⁰Tüm bu sebepler, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunu, üzerinde çalışılmaya ve politika üretmeye değer önemli bir alan haline getirmektedir.³¹

1.4.AİLE DOSTU POLİTİKALAR

Son yıllarda ülkelerin önemle üzerinde durdukları aile dostu politikalar, genel olarak koruma ve ayrımcılıkları önleme amacı gütmektedir. Ayrıca, bu politikalarla kadın erkek fırsat eşitliği sağlanarak cinsiyete dayalı ayrımcılıkların da önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikaların çeşitli kaynaklarda farklı sınıflandırmalara ayrıldığı görülmektedir. Son dönemde en fazla kabul gören sınıflamalardan biri Gandasegui, Gorfinkiel ve Elizalde-SanMiguel (2017) tarafından yapılmıştır. Buna göre; politika ve diğer düzenlemeler “(1) İzin hakları (time benefits)”, “(2) hizmet yardımları (service benefits)” ve “(3) nakdi yardımlar (cash transfer benefits)”

²⁸McKinsey&Company “Women Matter 2016 Reinventing The Workplace To Unlock The Potential Of Gender Diversity”

<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/women%20matter/reinventing%20the%20workplace%20for%20greater%20gender%20diversity/women-matter-2016-reinventing-the-workplace-to-unlock-the-potential-of-gender-diversity.ashx>

²⁹ Serel, H. ve Özdemir, B. S. (2017). Türkiye’de kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Eylül, 15, (3), 132-148.

³⁰ Yılmaz Şahin ve Alp, 2020, s.192, Yılmaz Şahin Burcu& Cemile Alp, “Kadınların İşgücüne Katılımının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği” Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2020, Cilt 17, Sayı:45, s. 184-202

³¹ SASAM İş Aile Araştırması, 2018, s. 16.

olarak üç gruba ayrılmıştır.³² Diğer yandan, Bettio ve Plantenga (2004) ise iş yaşam dengisinin sağlanmasına yönelik politika araçlarını; “(1) ebeveyn izni, kariyer arası verilmesi, çalışma süresinin kısaltılması gibi çalışma koşullarını düzenleyen tedbirler”, “(2) aile yardımları, sosyal sigorta düzenlemeleri, sosyal destekler ve vergi muafiyeti gibi yardımları içeren parasal yardımlar (monetary benefits);” ve “(3) yaşlılar için evde bakım hizmetleri, çocuklar için bakım kurumları gibi hizmetleri içeren aynı hizmetler ve yardımlar;” olarak üç sınıfta ele almaktadır.

Farklı sınıflandırmalar altında ele alınan tüm bu düzenlemeler toplumda istihdamın korunması, kadınların iş yaşamına katılımlarının sağlanması ve toplumsal refahın artırılması anlamında oldukça önemlidir. AB üyesi ülkelerden 24 ülke için kadınların işgücüne katılımının nasıl artırılabilirliği konusunun incelendiği çalışmada kadınların, esnek çalışma saatlerinden yararlanabilmek için standart olmayan istihdam biçimlerini (yarı zamanlı, kendi hesabına vb.) tercih ettiği ve bu nedenle standart olmayan iş olanaklarının artması durumunda kadınların işgücüne katılım oranının artacağı savunulmuştur.³³ Bu itibarla, bakım sorumluluklarının sadece kadın işi olarak görülüp ailede kadının üzerinde bırakılmasının önüne geçilmesi, toplumun diğer bireylerinin de üstleneceği bir etkinlik haline getirilmesi ve devletin de sağlayacağı sosyal hizmetlerle bakım yükünün azaltılması, sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır.³⁴

1.4.1. Aile Dostu Politika ve Uygulamaların Doğuşu ve Gelişimi

Aile dostu politikalar ilk olarak Danimarka’da görülmekle birlikte İskandinav refah toplumlarının katkısı ile gelişme göstermiştir. 1960’lı yıllarda Danimarka’da kadın erkek eşitliği, çocuk gelişimi ve işgücüne katılımı hem sayının hem de niteliğin artırılması amacı ile çeşitli uygulamalar yürürlüğe konulmuştur. Avrupa Birliği’nde aile dostu politikaların gündeme gelmesi ise, 1992’de çıkarılan “Hamile İşçiler Direktifi” ve 1996’da çıkarılan “Ebeveyn İzinleri Direktifi” ile gerçekleşmiştir. Bu direktifler doğrultusunda üye devletlere 14 haftalık doğum izni verilmesi zorunlu kılınırken, ayrıca kadın ve erkek işçilere de doğum ve evlat edinme halinde 3 ay çocuk bakım izni verilmesi sağlanmıştır. 1997 Yılında Lüksemburg’da gündeme alınan “Avrupa İstihdam Stratejisi”; istihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyarlanabilirlik ve fırsat eşitliği olmak üzere dört temel ilkeye dayanmaktadır.

³² Gandasegui, Gorfinkel ve Elizalde-SanMiguel, 2017.

³³ Kılıç ve Öztürk, 2014.

³⁴ Hüseyinli, 2016.

Bu ilkelerden ‘fırsat eşitliği ilkesi’ aile dostu politikaların oluşturulmasına temel teşkil etmektedir.³⁵

Yukarıda bahsi geçen Avrupa İstihdam Stratejisinin fırsat eşitliğine ilişkin olarak “2001 İstihdam Kılavuzu”nda aile ve iş yaşamının uzlaştırılmasına yer verilmiştir. İş ve aile yaşamının uzlaştırılması kavramı Avrupa Birliğinde yaygın olarak kullanılan bir kavramdır.³⁶

Sonuç olarak iş ve aile yaşamını uyumlaştırma amacını güden aile dostu politikalar, son otuz yılda Avrupa Birliği’nin temel tartışma ve araştırma alanlarından birini oluşturmakta ve bu politikalar giderek çeşitlenmektedir. Bu bağlamda 2015 yılında “Çalışan Ailelerin Karşılaştığı İş-Aile Uyumuna Dair Zorluklara Karşılık Yeni Bir Başlangıç” isimli yol haritası AB Komisyonu tarafından yayımlanmıştır. Ayrıca 2019 yılında yayımlanan 2019/1158 sayılı “Ebeveynler ve Bakım Verenler İçin İş Yaşam Dengesi Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi” ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin var olan haklar genişletilmiştir.³⁷ Ayrıca Avrupa Konseyi’nin danışma organı olan Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi’nin (AKPM) 2021 yılında yayımlanan “2216 sayılı Çocukların Üstün Yararı için İş Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Politikalar Tavsiye Kararı”nda da konu değerlendirilmiştir.

Günümüze kadar gelen süreçte Almanya ve İskandinav ülkeleri başta olmak üzere mevzuatında aile dostu politikalara yer veren AB ülkeleri bu alanda oldukça ileri bir konuma gelmişlerdir.

1.4.2. Aile Dostu Politikaların Kapsamı

Avrupa Birliği, aile dostu politikaların düzenlemesi için bazı ortak temel bulgular ortaya koymuştur. Bütün bulgular için ortak nokta ise aileyi koruma ve aile ile iş yaşamı arasında bir denge kurulmasıdır. Bu denge oluşturulurken çeşitli iş yeri uygulamaları, iş yeri kültüründe değişiklik, iş organizasyonlarında değişiklik, iş sürelerinin farklılaştırılması uygulamaları ile bazı değişikliklerin yapılması gerekmektedir. Bu değişikliklerin çoğu ise, çalışan talebinin yanında işverene bağlı esnek düzenlemeler anlamına gelmektedir.

Organizasyonların dengeye yönelik programlarının yanı sıra, aile yardımları da bir başka aile dostu politika uygulamalarıdır. Çocuk yardımları ve aile ödenekleri gibi uygulamalar iş ve aile dengesini sağlamak adına önem kazanmaktadır. Bir diğer aile dostu

³⁵ Topgül, 2017.

³⁶ Topgül, 2017.

³⁷ Avrupa Komisyonu, 2019a.

uygulama ise, işverenlerce düzenlenen kreş, bakım hizmetleri gibi sosyal destek uygulamalarıdır. Bu tür uygulamalar esas olarak iş değişikliği yaratmamasına rağmen iş ve aile dengesinin sağlanması için gerekli desteği sağlayarak yaşanan stresi azaltacak aile dostu politikalar çerçevesinde değerlendirilebilir.³⁸

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını amaçlayan aile dostu politikaların hayata geçirilmesi için kullanılan mekanizmalar ülkeden ülkeye farklılık gösterse de amaç ve kapsam açısından benzeşmekte, çeşitli açılardan sınıflandırılarak incelenebilmektedir.

1.5.İŞ VE AİLE YAŞAMINI UYUMLAŞTIRMA MEKANİZMALARI

Kadın istihdamının yüksek olduğu gelişmiş birçok ülke tarafından; ebeveyn üzerindeki bakım yükünü hafifletmek, çocukların her iki ebeveynle zaman geçirmelerini sağlamak, çiftlerin dengeli bir hayat temelinde yaşamalarına olanak tanımak, kısaca çalışanların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması amacıyla çeşitli mekanizmalar geliştirilmiştir.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin bu mekanizmalar genel olarak izin haklarına ilişkin mekanizmalar, esnek veya uzaktan çalışma mekanizmaları, bakım hizmetlerine ilişkin mekanizmalar ve finansal destek mekanizmaları şeklinde dört başlık altında incelenebilir.

Bu kısımda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin mekanizmalar incelenirken bu alanda örnek ülkeler olan Almanya, İspanya, Fransa, Danimarka ülke uygulamaları esas alınmıştır.

1.5.1. İzin hakları

Çalışma zamanı ve izin düzenlemeleri; iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında en önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Hamilelik, doğum, analık, babalık ve ebeveyn izinleri veya çocuk dışındaki diğer aile içi bakım yükümlülüklerine yönelik iş izinleri güvenceli esnek veya uzaktan çalışma düzenlemeleri bu kapsamda yer almaktadır.³⁹

Çocuk ilk doğduğunda başta annesi olmak üzere ebeveyninin bakımına muhtaçtır. Gerek fizyolojik olarak gelişiminde gerekse psikolojik olarak güvenli bağlanma serüveninde yaşamının ilk zamanlarında ebeveyninin bir şekilde yanında yer alması çocuğun yüksek çıkarı açısından son derece önemlidir. Diğer taraftan kendisine bu imkânın verilmesi ebeveynin, işi ve çocuğu arasında ikilemde kalmasının önüne geçecektir. Bu nedenle çalışma

³⁸ Çarıkçı 2001, s. 130-132.

³⁹ Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru, İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, İpek İlkaracan (derleyen), İstanbul, 2010, s. 8.

zamanı ve izin haklarına ilişkin düzenlemeler iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına azımsanmayacak bir katkı sağlamaktadır.⁴⁰

Almanya, İspanya ve diğer ülkeler tarafından farklı şekillerde uygulanan ve ebeveynlere verilen izinlerin ortak noktası, ebeveynlerin izinleri birbirine devredememeleri ve izinleri ayrı ayrı kullanabilmeleridir.

İzin düzenlemelerinin iş ve aile hayatı uyumunu sağlayabilmesi için özellikle uzun süren izinlerin dönüşlerinde istihdam garantisi uygulamasının bulunması da son derece önemlidir. Birçok ülkede izin sonrası işe dönüşlere yönelik olarak istihdama dönüş garantisi edilmektedir.⁴¹

1.5.1.1. Analık/Doğum İzni

Analık izni diğer adıyla doğum izni, kadın çalışanın, çocuğunun doğumu ile doğrudan işgücü piyasasından uzaklaşması durumunda istihdam koruması sağlayan bir izin türüdür.OECD ülkelerinin çoğunda analık izni ile birlikte kamu gelir desteği ödemeleri bulunmaktadır.⁴²Bir diğer ifadeyle bu izin, ücretli olarak kullanılmaktadır.

Almanya’da annelik izni (*Mutterschutz*) kanunen doğumdan altı hafta önce başlamakta olup doğumdan sekiz hafta sonra sona ermektedir.⁴³İspanya’da ise doğum öncesi ve sonrası analık izni süresi toplam on altı haftadır. Bu iznin altı haftası zorunlu olarak doğumdan sonra kullanılırken geri kalan on hafta ise doğumdan önce veya sonra kullanılabilir.⁴⁴

Danimarka’da ise anneler doğum öncesinde dört hafta, doğum sonrasında ebeveyn izni kapsamında 24 hafta olmak üzere toplam 26 haftalık doğum izni hakkına sahiptir. Anne isterse bu sürenin 13 haftasını babaya devredebilmektedir. Verilen bu izin direk analık izni olarak isimlendirilmemekle birlikte ebeveyn izni olarak düzenlenmiştir.

Fransa’da analık izni, ilk iki çocuk için 16 haftadır. Genellikle, doğumdan altı hafta önce ve doğumdan 10 hafta sonra (veya üçüncü çocukta sekiz hafta önce ve 18 hafta sonra) verilmektedir. İkiz doğumlarda, doğumdan önce 12 hafta ve doğumdan sonra 22 hafta (toplamda 34 hafta) ve çoklu doğumlarda ise doğumdan önce 24 hafta ve doğumdan sonra 22 hafta şeklindedir. Doğumdan sonra altı hafta zorunlu olmak üzere sekiz haftalık yasal

⁴⁰ Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, Analık ve Ebeveyn Yardımları, Türkiye ve Seçili AB Ülke Örnekleri, II. Araştırma Raporu, Ankara, Ağustos 2022, s. 2.

⁴¹ Covid 19 Salgını Bağlamında İş ve Aile Hayatı Uyum Raporu, Araştırma Raporu, Memur-Sen Akademi, Mart 2021, Memur-Sen Akademi, s. 25.

⁴² A.g.r., s. 3.

⁴³ A.g.r., s. 133.

⁴⁴ A.g.r., s. 82.

zorunlu analık izni süresi vardır. Bu süre zarfında bir kadının çalışmasına izin verilmemektedir. Uygulamada, komplikasyonları olan bir hamilelik durumunda doğumdan önce iki hafta ek süre verilebilmektedir.⁴⁵

Türkiye’de doğum öncesi 8 hafta (çoğul gebeliklerde 10 hafta), doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık analık izni bulunmaktadır. Doktorun uygun görmesi halinde doğum öncesi 5 haftalık süre doğum sonrası süreye eklenebilmektedir.

1.5.1.2. Babalık İzni

Babalık izni çalışmakta olan babalara verilen ve çocuk doğduktan sonra kullanılması gereken belirli süreli bir izindir. AB’nin 2019/1158 sayılı “Ebeveynler ve Bakım Verenler için İş Yaşam Dengesi Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi”nde üye devletlerde babaların on iş günü babalık izni hakkına sahip olmasının sağlanması gerektiği belirtilmektedir.⁴⁶Babalık izni de analık izni gibi ücretli kullanılmaktadır.

İspanya’da ard arda yapılan iyileştirmeler sonucunda babalık izni süresi analık izni süresine eşit hale getirilerek 16 hafta olarak belirlenmiştir. Bu sürenin 6 haftası bebek doğduktan sonra alınmalıdır. Kalan süre ise ilk yıl içinde olmak kaydı ile farklı tarihlerde alınabilmektedir.

Almanya’da babalar ebeveyn izni kapsamında izin kullanabildiklerinden ayrıca bir babalık izni uygulaması bulunmamaktadır.

Danimarka’da ayrı bir babalık izni uygulaması bulunmamakla birlikte 2019/1158 sayılı AB Direktifine uyum çalışmaları çerçevesinde ebeveyn izni kapsamında babalara doğum sonrası 24 hafta ücretli izin verilmektedir. Bu iznin 11 haftasının baba tarafından kullanılması gerekmekte olup iznin kalan 13 haftası anneye devredilebilmektedir. ⁴⁷

Fransa’da 25 gündür (çoklu doğumlarda 32 gün). Doğumdan sonra işveren tarafından verilen üç günlük ücretli izinden hemen sonra dört gün kullanılması zorunludur. Kalan izin süresi doğumdan 6 ay içinde kullanılmak üzere 1 defa ya da 2 defada alınabilmektedir.⁴⁸

Türkiye’de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda babalık izni on gün, 4857 sayılı İş Kanunu’nda ise 5 gün olarak düzenlenmiştir.

⁴⁵ A.g.r., s.9.

⁴⁶ Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, Analık ve Ebeveyn Yardımları, Türkiye ve Seçili AB Ülke Örnekleri, II. Araştırma Raporu, Ankara, Ağustos 2022, s. 24.

⁴⁷ MISSOC, MISSOC. *Comparative tables*. Mutual Information System on Social Protection: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/> adresinden alındı

⁴⁸ Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, Analık ve Ebeveyn Yardımları, Türkiye ve Seçili AB Ülke Örnekleri, II. Araştırma Raporu, Ankara, Ağustos 2022, s. 25.

1.5.1.3. Emzirme İzni

Kadın çalışanlara çocuğunu emzirebilmesi için analık izin süresinin bitiminde verilen izindir. Süt izni olarak da adlandırılabilir. İspanya’da emzirme izni, çocuk dokuz aylık olana kadar günde bir saat ücretli izinden oluşur. İzin saatlerinin nasıl dağıtılacağı, tek seferde ya da biriktirilerek alınıp alınamayacağı konusu toplu sözleşmelerde ele alınmaktadır.⁴⁹Almanya’da oldukça kapsamlı bir ebeveyn izni uygulaması bulunduğundan ayrıca emzirme izni uygulaması yer almamaktadır.Danimarka’da emzirme izni uygulaması bulunmamaktadır.

Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanununa göre; kadın işçilerin çocuğu bir yaşına gelene kadar, günlük toplam 1,5 saat süt izni hakkı tanınmış olup, bu iznin hangi saatlerde kullanılacağı işçi tarafından belirlenmektedir. Günlük çalışma süresinden sayılan bu süreler toplu kullanılabilen olup, nasıl kullanılacağı kadınlar tarafından belirlenebilmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre ise bu süre analık izni bitiminden itibaren ilk altı ayda günde 3 saat, ikinci altı ayda günde 1,5 saat olarak belirlenmiştir. Yine bu iznin kullanılmasının düzeni kadın memur tarafından belirlenmektedir.

1.5.1.4. Ebeveyn İzni

Belirli bir yaşın altında çocuğu olan anne veya babalara çocuklarının yanlarında bulunmaları ve ihtiyaçlarını karşılamaları için verilen izin türüdür. Çocukları ile birlikte yaşayan ve çocuğunun bakımından sorumlu olan ebeveyn tarafından kullanılabilir. Ebeveyn izni çocuğun bir bakım merkezine gitmesine veya çocuk için bakıcı tutulmasına engel teşkil etmez. Yarı zamanlı çalışanlar da bu izni kullanma hakkına sahiptir.

Almanya’da her ebeveyn çocuk başına üç yıla kadar ebeveyn izni alma hakkına sahiptir.Bununla birlikte, anneler için verilen ve üç yıl süren bu ebeveyn izninin, annenin evde kalması gereken ve altı hafta süren doğum sonrası doğum iznini de içerdiği yasalarca belirtilmiştir.Babalar ebeveyn izinlerini en erken doğumdan itibaren alabilmektedir. Anneler ise (altı haftalık) doğum izninin bitiminden sonra ebeveyn izni sürelerini kullanmaya başlayabilirler. Her iki ebeveynin de çocuklarının üçüncü doğum gününden önce ebeveyn izinlerinin en azından bir bölümünü kullanmaları ve bu izin sürelerini çocuğun sekizinci

⁴⁹ Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, İş Yaşam Dengesi, Türkiye, Norveç ve Seçili AB Ülke Örnekleri, I. Araştırma Raporu, Ankara, Ağustos 2021, s. 83.

doğum gününden önce bitirmeleri gerekmektedir. Bu şartlar dışında ebeveyn izninin başlangıcı ve sonu özgürce seçilebilir. Bu izin eşlerden yalnızca biri tarafından da kullanılabilir.⁵⁰ Ancak ebeveynlerin her ikisinin de bu izni kullanması durumunda toplam izin süresi uzamaktadır.

Almanya’da ebeveyn izni sürecinde iş yeri tarafından çalışanlara herhangi bir ücret/maaş ödemesi yapılmaz. Ancak bu dönemde devlet tarafından ödenen ebeveyn ödeneği/ebeveyn parası seçeneği kullanılabilir.⁵¹

Danimarka’da ücretli toplam ebeveyn izni süresi 52 haftadır. Annelerin çocuğun doğumundan önceki 4 hafta ücretli izne ayrılma hakları vardır. Her iki ebeveynin de çocuğun doğumundan sonra 24 hafta ücretli izin hakkı mevcut olup bu 24 haftanın 2 haftası ebeveynler arasında transfer edilememektedir. Bu aynı zamanda serbest meslek sahibi kişiler için de geçerlidir. Eğer ebeveynler bir işverene bağlı olarak çalışıyorlarsa (işçi) ek bir 9 haftalık transfer edilemeyen izin hakkına da sahiptir ve bu hakkı çocuk 12 aylık olana kadar kullanmak zorundadırlar. Ücretli ebeveyn izni kapsamında ödenecek tazminat tutarı (telafi edici ödeme), ebeveynlerin işgücü piyasasıyla olan ilişkilerine göre değişmektedir. Ebeveyn izni sırasında verilen yardımlar Kamu Yardımları İdaresi (Udbetaling Danmark) tarafından yönetilmektedir.⁵²

Fransa’da doğum izninin sonunda, çocuk üç yaşına gelene kadar ya da evde en az iki çocuğun bakıma ihtiyaç olması halinde ebeveynler için ücretli ebeveyn izni mevcuttur. İzin sonrasında ebeveyn önceki veya benzer bir işe yeniden entegre edilmektedir. Bu izin, çocuğun yaşı, çoklu doğum veya evlat edinme gibi durumlara bağlı olarak değişebilmektedir.⁵³

Türkiye’de genel anlamda ücretsiz/ödeneksiz ebeveyn izni hakkı bulunmakta olup, memurlarda hem anne hem babaya 24 ay olarak tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanununa tabi çalışanlarda ise annenin 6 ay ücretsiz izin alma hakkı bulunmaktadır. Ayrıca İş Kanunu’na tabi çalışan anneler istekleri hâlinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin, bir nevi ebeveyn izni alabilmektedir. Bu süre boyunca “Yarı Zamanlı Çalışma”

⁵⁰ <https://handbookgermany.de/tr/parental-leave>

⁵¹ <https://handbookgermany.de/tr/parental-leave>

⁵² Danimarka Kamu Yardımları İdaresi Web Sayfası <https://www.atp.dk/vores-opgaver/administration-af-velfaerdsydelser/udbetaling-danmark>

⁵³ Avrupa Komisyonu Web Sayfası, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en> Erişim tarihi 9 Mart 2023.

bölümünde anlatıldığı gibi ücretsiz izinli sayılan kısımda İŞKUR tarafından yarım zamanlı çalışma ödeneği verilmektedir. Bu dönemin sosyal güvenlik primleri de ayrıca İŞKUR tarafından ödenmektedir.⁵⁴

1.5.1.5. Refakat İzni

Çalışanların belirli derece yakınlarının sağlık durumunda bozulma veya kaza geçirmesi gibi hallerde verilen izin türüdür. Bakıma ihtiyaç duyan çalışan yakınlarının bakım sorumluluğunun karşılanması amacıyla verilir.

İspanya’da bir aile üyesinin hastalanması veya kaza geçirmesi durumları için işçilere üç ila beş günlük ücretsiz izin sunulmaktadır. 2005 yılında kamu çalışanları, “çok ağır hasta olan” birinci derece akrabalarına tam maaşla bakmak için yılda bir aya kadar ödenmiş ya da % 50’ye kadar azaltılmış çalışma saati anlaşmasına varmıştır.⁵⁵

Fransa’da refakat izni 2017 yılından beri uygulanmakta olup bir seferde en fazla 3 ay olarak düzenlenmiştir. Bununla birlikte bir çalışanın çalışma hayatı boyunca en fazla bir yıl refakat izni alabileceği belirtilmiştir.⁵⁶

Türkiye’de 657 sayılı Kanunda bakıma muhtaç yakınları için memurlara 6 aya kadar refakat izni verilmektedir.

1.5.2. Esnek/Uzaktan Çalışma ve Çalışma Zamanının Kısaltılması

Esneklik; işin yapıldığı mekânın, çalışanların istihdam edilme biçimlerinin ve yapacakları işin niteliğinin, çalışma saatlerinin ve alacakları ücretlerin piyasadaki arz ve talepte görülen artış ve azalışlara göre yeniden düzenlenebilmesine olanak sağlayan bir uygulamadır.

Ebeveynlerin, yaşlı ve/veya engelli bireylerin bakımından sorumlu olan kişilerin yarı zamanlı çalışabilmesi veya çalışma zamanlarını bakım zamanları ile çakışmayacak şekilde ayarlayabilmesi, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması açısından ayrı bir önem taşımaktadır. Evde çalışma durumunda nispeten özgürleşen ve zaman kazanan bireyler bakım sorumluluklarını daha kolay yerine getirebilmektedir.

⁵⁴ Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, İş Yaşam Dengesi, Türkiye, Norveç ve Seçili AB Ülke Örnekleri, I. Araştırma Raporu, Ankara, Ağustos 2021, s.151

⁵⁵ A.g.r., s. 83.

⁵⁶ Fransa Hükümeti Resi Web Sayfası <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920?lang=en> Erişim Tarihi 09.03.2023

2019/1158 sayılı AB Direktifi uyarınca en az 8 yaşına kadar çocuğu olan tüm çalışan ebeveynler ve tüm bakıcılar, azaltılmış çalışma saatleri, esnek çalışma saatleri, iş yerinde esneklik şeklinde esnek çalışma düzenlemelerini talep etme hakkına sahiptir. Bu Direktif doğrultusunda Almanya’da ve İspanya’da esnek veya uzaktan çalışma politikaları uygulanmaktadır.

Almanya’da evden çalışmanın bir hak olarak hüküm altına alınması ve yarı zamanlı çalışan annelerin desteklenerek geri kalan yarım günlük ücretin devlet tarafından ödenmesine ilişkin çalışmalar devam etmektedir.

Genel çalışma zamanının kısaltılması da iş ve aile uyumunun sağlanmasında ele alınan hususlardan biridir. Bazı ülkelerde haftada 4 gün çalışma veya 5 günlük işin 4 günde yapılması gibi uygulamalar başlamıştır.⁵⁷Örneğin İspanya Barselona’da çalışanlar haftanın ilk dört günü daha fazla mesaiye kalarak cuma günü erken çıkabilmektedir.

Fransa’da 2016 yılında yayımlanan 2016-1088 sayılı Yasa ile esnek çalışmanın kapsamı genişletilmiştir.

Türkiye’de hizmet akdine tabi özel sektör çalışanların kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma hakları bulunmaktadır.

1.5.3. Bakım Hizmetleri

Günümüz ülkelerinin çoğu hızlı bir demografik dönüşüm yaşamaktadır. Bir taraftan kadınların işgücüne katılımıyla beraber azalan doğum oranları, diğer taraftan uzayan ortalama ömür beklentileri, bakım hizmetlerine yönelik politikaları kaçınılmaz kılmaktadır. Bakım hizmetleri çocuk bakım hizmetleri, engelli ve yaşlı bakım hizmetleri şeklinde iki başlık altında incelenmektedir.⁵⁸

1.5.3.1. Çocuk Bakımı

Çocukların sağlıklı bir çevrede yetişebilmeleri, yeterli bakım ve eğitim imkânlarından yararlanabilmeleri, toplumların gelişebilmesinin ön koşullarından biridir. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesine göre çocuk, mümkün olduğu ölçüde anne–babasını bilme ve onlar tarafından bakılma hakkına sahiptir.⁵⁹ Ayrıca Sözleşmede taraf

⁵⁷ 21.12.2021 Tarihli 6. Toplantı

https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=2896,

Erişim Tarihi: 01.02.2023

⁵⁸ Covid-19 Salgını Bağlamında İş Ve Aile Hayatı Uyumu Raporu, Araştırma Raporu, Memursen Akademi, s. 25 Mart 2021.

⁵⁹ UNICEF, 1989.

devletlerin, çalışan anne-babanın ve çocukların, çocuk bakım hizmet ve tesislerinden yararlanma hakkını sağlamak için uygun olan her türlü önlemi alacağı belirtilmektedir.⁶⁰

Diğer taraftan çocuk bakım sorumluluğu, kadınların çalışma konusundaki tercihlerinde belirleyici nedenlerin en önemlisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Çocuk sahibi olduktan sonra kadınlar genelde hiç geri dönmeyecek şekilde iş gücünden ayrılabilir. Yapılan çeşitli araştırmaların bulguları çarpıcıdır. Türkiye’de 0-5 yaş arası çocuğu olan kadınlarla yapılan bir çalışmada, örneklemin % 77’si çalışmadığını belirtmekte ve çalışmayan annelerin % 42,5’i çalışmamalarının temel nedeni olarak küçük çocuklarının olmasını göstermektedir.⁶¹

Erişilebilir kurumsal bakım hizmetleri çocukların fiziksel, zihinsel ve toplumsal açıdan gelişimlerine katkı sağlarken bu hizmetlerin yaygınlaştırılması aynı zamanda kadınların da iş yaşamında ve toplumsal yaşamda çok daha fazla yer alabilmelerinin önünü açmaktadır.⁶² Bir diğer ifade ile kamu destekli çocuk bakım hizmetlerinin artması, kadın işgücü arzını önemli ölçüde artırmaktadır.⁶³

OECD ülkeleri genelinde 3 yaş altı çocukların %27’si okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarına kayıtlıdır. 3 yaş üzerinde ise bu oran %83’ler seviyesindedir. Genelde çocuğun ilk yaşlarında izin mekanizmalarının varlığı, kültürel etkenlerle birlikte bu kurumların ulaşılabilir, ücretlerinin karşılanabilir ve güvenilir olması önemli olmaktadır.⁶⁴

Almanya’da çocukların bir yaşından itibaren çocuk bakıcısı olan bir çocuk bakım tesisinde bakım ve destek alma hakkı yasal güvence altına alınmıştır. Bu hak, ebeveynlerin çalışıp çalışmadığına bağlı değildir. Üç yaşın üzerindeki çocuklar ise okula başlayana kadar bir çocuk bakım merkezinde bakım hakkına sahiptir.

Almanya’da anaokulları üç ila yedi yaş arasındaki çocuklar için bakım hizmeti sunmaktadır. Belediyeler, kiliseler, özel dernekler ve farklı özel kuruluşlar anaokulları işletmektedirler.

⁶⁰ Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, İş Yaşam Dengesi, Türkiye, Norveç ve Seçili AB Ülke Örnekleri, I. Araştırma Raporu, Ankara, Ağustos 2021, s. 29-30.

⁶¹ İş ve Özel Yaşam Dengesi Yolunda Çocuk Bakım ve Eğitim Kurumlarının Yaygınlaştırılması, TÜSİAD, AÇEV, PWC, 2019, s. 10.

⁶² Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, İş Yaşam Dengesi, Türkiye, Norveç ve Seçili AB Ülke Örnekleri, I. Araştırma Raporu, Ankara, Ağustos 2021, s. 30.

⁶³ İş ve Özel Yaşam Dengesi Yolunda Çocuk Bakım ve Eğitim Kurumlarının Yaygınlaştırılması, TÜSİAD, AÇEV, PWC, 2019, s. 13.

⁶⁴ OECD, Education at A Glance, 2022, s. 146 <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/3197152b-en.pdf?expires=1678439751&id=id&accname=guest&checksum=7B88D06530397E96774AA9E09A1A8F46>

Almanya’da ailelerin birleşip bir yuva/kreş açabilmeleri mümkündür. Bunlara “aile inisiyatifi yuvası” adı verilmektedir. Bu yuvaların kuruluşu devlet tarafından belirli şartlar altında tanınıp desteklenmektedir.

Almanya’da yukarıda sözü edilen bakım hizmetlerinin ücret rejimi eyaletlere göre değişmektedir. Bazı eyaletlerde ücretsizken ücretli hizmet verilen eyaletlerdeise ücretin belirlenmesinde ailenin gelir durumu esas alınmaktadır. Ancak ailenin ücret ödeyecek gücü bulunmuyorsa devletten yardım talep edebilmesi mümkündür.⁶⁵

2019 Yılı verilerine göre Almanya’da toplamda 3,7 milyon çocuk kamu ve özel çocuk bakım hizmetlerinden faydalanmaktadır. 0-3 Yaş grubunda bu sayı 687.427 iken, 3-6 yaş arası grupta 2.106.112, 6-14 yaş aralığında ise 869.805’tir. Almanya genelinde 0-2 yaş arası çocukların %34,3’ü bakım hizmeti alırken, 3-5 yaş arası çocukların %93’ü günlük bakım hizmeti almaktadır. Ülkede toplamda 56.708 kreş ve çocuk bakım hizmeti veren merkez ve toplamda 653.800 alan çalışanı mevcuttur. 56.708 çocuk bakım hizmeti merkezinden yaklaşık üçte biri(18.586 tanesi) kamuya aitken 38.122’si özel işletme ve derneklere aittir.⁶⁶

İspanya’da isekadınlara destek amacıyla 0-3 yaş arası çocuklara eğitim veren ücretsiz kreşler bulunmakta, ailenin ekonomik seviyesine göre gerekli durumlarda burs verilmekte, eğitim, kitap, aktivite yardımları yapılmaktadır. Çocukların okullarda geçirdiği sürenin uzatılması amacıyla çeşitli aktiviteler düzenlenmektedir. Yine İspanya’da 3 yaş ve sonrası devlet okulları kural olarak ücretsizdir. Bu uygulamanın 3 yaş altına da yaygınlaştırılması için çalışmalar sürmektedir.

İspanya üç yaş ve okul çağı yaşı arasındaki çocuklarda % 90 ve üç yaş altı çocuklarda % 33 oranında çocuk bakım hizmetinin sağlanmasını içeren Barselona hedeflerinin her ikisine de ulaşmıştır. Tablo 5’te de görüldüğü üzere üç yaşın altındaki çocukların yaklaşık % 46’sı bir tür resmi bakım düzenlemesi altındadır ve bu yaştaki çocukların % 18’i haftada en az otuz saat resmi çocuk bakım hizmetlerinden yararlanmaktadır. Üç yaşından asgari zorunlu okul yaşına kadar çocukların % 96’sı okul öncesi eğitim ve bakım kurumundan yararlanmaktadır.⁶⁷

Barselona’da ücretli veya ücretsiz olarak çocuklara bakım veren kişilere eğitimler verilmekte olup verilen bu eğitimler sonunda kişiler bakıcı kartı almaktadır. Bakıcı kartı

⁶⁵ <https://handbookgermany.de/tr/childcare>, Erişim Tarihi: 01.02.2023

⁶⁶ Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, İş Yaşam Dengesi, Türkiye, Norveç ve Seçili AB Ülke Örnekleri, I. Araştırma Raporu, Ankara, Ağustos 2021, s. 134-135.

⁶⁷ A.g.r., s. 84.

olanlar market, banka, postane gibi çeşitli hizmet alanlarından öncelikli olarak yararlanabilmektedir.

Fransa'da ailelere çocuklar için yapılan destekler çok çeşitlidir. Ortalama aile başına düşen çocuk sayısı Avrupa'ya göre daha fazla olan Fransa'da 3 yaşın altında küçük çocuk sahibi olan kadınların % 80'i ileriki dönemde de iş hayatına devam etmektedir. Fransa'da destek mekanizmalarının varlığının yanı sıra, childminder denilen birkaç çocuğun aynı anda eğitim almış bir kişi tarafından bakılması uygulaması yaygındır. Bununla birlikte çocuk sahibi ailelere yapılan yardımlar da bulunmaktadır. 3 yaş itibarıyla okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarına katılım oranı %98'lerin üzerindedir. 3 yaş sonrası eğitim ulusal okul sisteminin bir parçası olarak kabul edilmektedir.⁶⁸

Türkiye'de toplumsal yapının etkisiyle de 0-3 yaş arası çocuklara genelde evde bakım sağlanmaktadır. Erken çocukluk eğitiminde Türkiye önemli yatırımlar yapmaktadır.

3-5 yaş arasında % 48'ler arasında olan kurumsal bakım oranı 5 yaş ve üzerinde % 85'e çıkmıştır.⁶⁹

1.5.3.2. Engelli ve Yaşlı Bakımı

Dünya genelinde doğurganlık oranının giderek düşmesi, ortalama yaşam beklentisinin uzaması ile yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı giderek artmaktadır. Demografik yapıda meydana gelen değişimlerle beraber yaşlanan bireylerin uzun dönem bakım sorunu gündeme gelmiştir.⁷⁰ Yine yaşla birlikte ortaya çıkan hastalıkların bir sonucu olarak mental ve fiziksel engellilikle yaşlılık çıkışabilmektedir. Diğer taraftan doğuştan veya sonradan engelli bireyler için de aynı şekilde uzun dönem bakım konusu önem kazanmaktadır.

Uzun dönem bakım; evde bakım, kurumsal bakım veya bu ikisinin kesiştiği belirli durumlarda evde, bazı durumlarda ise kurumsal olmak üzere karma bir yöntemle de uygulanabilmektedir. Hem sosyal bakımı hem de tıbbi bakımı içeren evde bakım hizmetleri, merkezi düzeyde kamu ve/veya yerel yönetimler tarafından yerine

⁶⁸ Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, İş Yaşam Dengesi, Türkiye, Norveç ve Seçili AB Ülke Örnekleri, I. Araştırma Raporu, Ankara, Ağustos 2021, s. 96

⁶⁹ Milli Eğitim Bakanlığı Web Sitesi <https://www.meb.gov.tr/3-5-yas-grubunda-okullasma-orani-48e-yukseldi/haber/25068/tr#:~:text=%C5%9Eu%20ana%20kadar%205%20bin,%48'e%20y%C3%BCKselmi%C5%9F%20oldu.&text=Bu%20kapsamda%202022%20y%C4%B1%C4%B1%20sonuna,yeni%20ana%20s%C4%B1n%C4%B1f%C4%B1%20yap%C4%B1lmas%C4%B1%20hedefleniyor.> Erişim Tarihi 10.03.2023

⁷⁰ A.g.r., s. 32.

getirilebilmektedir. Kurumsal bakım hizmeti ise bireylerin profesyonel kişilerden hizmet aldığı, gerektiğinde barınmasının da sağlandığı, sosyal, psikolojik ihtiyaçlarının giderildiği ve gündüz bakım evi, yatılı bakım, dinlenme evi, huzurevi ve rehabilitasyon merkezlerince sağlanan hizmetlerdir.⁷¹

Almanya'da herkesin zorunlu olarak sağlık sigortası mevcuttur. Hastalık halinde hasta yakını tarafından gerekli bakım sağlanamıyorsa, hastalık sigortasından sadece tıbbi tedavi için değil, aynı zamanda hemşirelerce yapılacak evde bakım hizmeti için de ödeme yapılmaktadır. Genel olarak evde bakım hakkı hastalık başına dört hafta ile sınırlıdır.⁷²

Almanya'da herkesin kural olarak uzun dönem bakım sigortası kapsamında bulunması zorunludur. Bakım sigortası kapsamında sigortalılara hizmet sağlayan profesyonel şirketler, bağımsız bakım uzmanları ve enformel bakıcılar bulunmaktadır. Yaşlı nüfusun yoğunluğu nedeniyle de bakım hizmeti veren kurum ve kuruluşlar çeşitlendirilmiştir. Kurumsal bakım uygulamaları, gündüz ya da yatılı bakım hizmetleri veren kuruluşlar, apart huzurevleri çok yaygın bir şekilde görülmektedir.

İspanya'da kamu tarafından temel günlük yaşam aktivitelerini gerçekleştirmede yardıma ihtiyacı olan tüm yaşlı veya bağımlı bireyler için bakım sorunu bir sistem içinde bütün olarak ele alınmaktadır. Bu kişilerin yetkili kuruma başvurmalarından itibaren ihtiyacına göre gitmesi gereken bakım kurumunun özelliği ve burada kalması gereken süre belirlenmektedir. İspanya'da bakım merkezleri gündüzlü, yatılı, hafta içi hizmet veren, hafta sonu hizmet veren gibi zamansal olarak farklılaşmaktadır. Yine bu merkezler fiziksel engellilik, mental engellilik gibi çeşitli alanlarda uzmanlaşmıştır. Merkezlerde çalışan personelin nitelikleri ve fiziksel mekânın inşası uzmanlık alanlarına göre değişmektedir.

İspanya'da tamamlayıcı olarak uzaktan/telefonla bakım uygulaması da bulunmaktadır. Buna göre normalde bakım merkezine gitmesine gerek olmayan ancak günün herhangi bir saatinde desteğe ihtiyacı olması muhtemel bulunan kişi bir bileklik veya kolye taşımakta, gerektiğinde butona basarak bakım merkezine ulaşmaktadır. Bakım merkezi duruma göre uzaktan veya adrese birini yönlendirerek kişinin ihtiyacını karşılamaktadır. Ayrıca günlük ihtiyaçlarını karşılayabilen ancak yemeğini yapamayan kişilere hitap eden merkezler de bulunmaktadır.

⁷¹ Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, İş Yaşam Dengesi, Türkiye, Norveç ve Seçili AB Ülke Örnekleri, I. Araştırma Raporu, Ankara, Ağustos 2021, s. 33.

⁷² A.g.r., s. 136.

İspanya Barselona’da yaşlı ve engellilere bakım veren kişilere eğitim verilmekte ve eğitim sonunda başarılı olanlara sertifika verilmektedir. Bu sertifika bakım veren kişilere hastane, market, banka, toplu ulaşım gibi bazı hizmet alanlarında öncelik veya kolaylık sağlamaktadır.

Fransa’da kamu tarafından sağlanan sosyal ve sağlık bakımı uygulamaları hem yerel hem de bölgesel düzeyde gerçekleştirilmektedir. Yaşlı kişilere ayrıca kâr amacı gütmeyen kuruluşların yanı sıra kâr amacı güden kuruluşlar tarafından da yaşlı bakım hizmetleri sunulmaktadır. Evde bakım uygulamalarının daha fazla desteklendiği Fransa’da yaşlı nüfusuna yönelik politikaların artırılması gerektiği belirtilmektedir.

Türkiye’de yaşlı nüfus oranı Avrupa ülkelerindeki kadar yüksek olmamakla birlikte önemli düzeylerde ve bu kişilerin bakımına yönelik düzenlemeler mevcuttur. Engelli ve yaşlı bakım hizmetleri, gelir testine ve engellilik durumuna göre sağlanmaktadır. Bakıma muhtaçlık kriteri ve yardımlardan faydalanabilmek için gerekli engellilik oranı yardım türlerine göre değişkenlik göstermektedir.

Türkiye’de bu alanda hem evde bakım hem de kurumsal bakım hizmetleri sağlanmaktadır. Kurumsal bakım anlamında yaşlılara tam zamanlı bakım hizmeti sunan huzurevleri, bakım ve rehabilitasyon merkezleri ile yarı zamanlı hizmet sunan gündüz bakım evleri ile aktif yaşam merkezleri hizmet vermekte, ayrıca engelli bireyler için ise resmi veya özel bakım merkezleri bulunmaktadır.

1.5.4. Finansal Destekler

Finansal destek mekanizmaları; çalışanlar analık, babalık ya da ebeveyn iznine çıktıklarında kendilerine yapılan finansal ödemeler ile çocuk ve aile yardımlarını kapsamaktadır.

1.5.4.1. Ebeveyn Ödeneği

Ebeveyn parası olarak da bilinen bu uygulama ile doğum sonrası çalışmayan ebeveynlerin maddi kaybının telafi edilmesi amaçlanmaktadır. Böylece ebeveyn en çok ihtiyaç duyulan dönemde çocuğuna bizzat kendisinin bakması noktasında teşvik edilmiş olmaktadır.

Almanya’da doğumdan sonra daha az çalışan veya hiç çalışmayan ebeveynlere, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesinden sorumlu olmaları, çocukla aynı evde yaşamaları, Almanya’da ikamet etmeleri ve haftada otuz saatten az çalışmaları halinde, çocuklarını

yetiştirmelerinde ve ihtiyaçlarını karşılamalarında destek olmak amacıyla ebeveyn deneği verilmektedir. Ebeveyn deneğinin miktarı ebeveynlerin gelirin ve seçilen denek tipine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Ebeveynlik deneği için temel ebeveynlik deneği, genişletilmiş ebeveynlik deneği ve ortaklık bonusu olmak üzere üç seçenek bulunmaktadır. Ebeveynler, birbiri ardına veya dönüşümlü olarak kullanabildikleri temel ebeveyn ödeneğini bebeğin on ikinci ayına kadar alabilmektedir.⁷³

Temel ebeveyn deneği, çocuğun doğumundan önceki gelire bağlı olarak, çocuğun doğumundan önceki on iki aylık dönemdeki ortalama gelirin % 65'ine denk gelecek şekilde, ayda 300 avrodan az olmamak ve 1.800 avrodan fazla olmamak üzere ödenmektedir. Genişletilmiş ebeveyn deneği, temel ebeveynlik deneği süresinin iki katı olacak şekilde ve aylık denek miktarının yarısı olacak şekilde verilen bir denektir. Kişiler genişletilmiş ebeveyn deneği ile alacağı denek süresini uzatabilirken aylık denek miktarının da yarısını alabilmektedir. Bakım ve ev işlerini paylaşan ebeveynlere, haftada ortalama yirmi beş saatten az ve otuz saatten fazla olmamak üzere yarı zamanlı çalışmaları halinde, ortaklık bonusu adı altında ilave dört aylık ek denek de verilebilmektedir.⁷⁴

1.5.4.2. ocuk Bakım Desteği/ocuk Parası

İş ve aile yaşamını uyumlaştırmak, kadınların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların çalışma hayatında konumlarını yükseltmek amacıyla kadın istihdamının yüksek olduğu birçok gelişmiş ülkede ocuk bakım desteği sağlanmakta, çocukları için gerek kurumsal bir bakım hizmeti alan gerekse evde bakıcı tarafından bakımını yaptırın ebeveynlerin katlanmış oldukları maliyetlerin bir kısmı karşılanmaktadır. Bu sayede kadınların özellikle ocuk bakımı sebebiyle çalışma hayatından çekilmeleri önlenmekte, kadınların işgücüne katılımı kolaylaşmaktadır.

ocuk parası (*Kindergeld*) Almanya'nın aile politikalarının en önemli uygulamalarından biridir. Gelire bakmaksızın her aileye çocuğun asgari geçimini ve bakımını sağlamak için ocuk parası ödenmektedir. Temmuz 2019 itibarıyla ilk ve ikinci ocuk için aylık 204 avro, üçüncü ocuk için 210 avro, dördüncü ve daha sonraki çocuklar için ise 235 avro finansal destek sağlanmaktadır. Tüm ocuklar on sekiz yaşına girene dek

⁷³ <https://familienportal.de/> Erişim Tarihi: 01.02.2023

⁷⁴ <https://familienportal.de/> Erişim Tarihi: 01.02.2023

bu ödemeden faydalanabilmektedirler fakat bu sınır çocuk mesleki eğitim alıyorsa yirmi beş yaş, çocuk eğitim almıyor ama işsiz ise yirmi bir yaş olarak belirlenmiştir.⁷⁵

İspanya’da çocuk sahibi ailelerin sosyal güvenlik prim ödemeleri daha düşük tutulmaktadır. 30 yaş altı kadınlar çocuk sahibi olmaları durumunda hamileliğin 5. ayından itibaren 29 ay boyunca aylık 500 avro yardım alabilmektedirler. Bu yardım için yıllık brüt gelirin 30 bin avronun veya ailenin yıllık gelirinin 36 bin avro altında olma şartı bulunmaktadır.

Aile yardımları Fransa’da bir kamu hizmetidir. Bu yapının başında CNAF dediğimiz Ulusal Aile Yardım Sandığı bulunmaktadır. Ülkede çocuk yardımı ailelerin gelir seviyesine göre yapılmaktadır. Yeni doğumda 900 avrodan fazla yeni doğan yardımı yapılmaktadır. Çocuk yardımı 2015 yılında yapılan bir reform ile ailelerin gelir seviyesine göre tekrar şekillendirilmiştir. Eskiden tüm ailelere gelir durumu fark etmeksizin eşit oranda yapılmakta idi; ancak şimdi aile yardımları, ailelerin gelir düzeyine göre yapılmaktadır. Buna ilave üçüncü çocuktan sonra verilen takviye destek yardımı, eğitim masrafları için yardım ve boşanmış ailelerdeki çocuklar için yapılan yardımlar bulunmaktadır⁷⁶

Türkiye’de de doğum yardımı uygulaması bulunmakta ve verilen miktar çocuk sayısına göre değişmektedir. Ayrıca devlet memurları için aile yardımı ödeneğinin yanı sıra tüm çalışanlar için vergi indirimi bulunmaktadır. Buna ilaveten sosyal yardımlar kapsamında yapılan çeşitli ödemeler de bulunmakta olup, raporun ilerleyen bölümlerinde bunlara yer verilmiştir.

⁷⁵ Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, İş Yaşam Dengesi, Türkiye, Norveç ve Seçili AB Ülke Örnekleri, I. Araştırma Raporu, Ankara, Ağustos 2021, s. 137.

⁷⁶ SGK, Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Artırılması Projesi Strateji Belgesi, Ankara, Ekim 2017. Ek.

İKİNCİ BÖLÜM

KADINLARIN İŞ VE AİLE YAŞAMININ

UYUMLAŞTIRILMASINDA MEVZUAT

2.1. ULUSLARARASI MEVZUAT

2.1.1 Birleşmiş Milletler Belgeleri

2.1.1.1. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi sonrasında imzalanan ve onu tamamlayan bir diğer belge de “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi”dir. Sözleşme, 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş Türkiye tarafından 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalanmıştır.⁷⁷

Ülkemiz ile birlikte 171 ülkenin taraf olduğu Sözleşme’de; ayrımcılık yasağı, çalışma hakkı, kadın ve erkekler için adil çalışma koşulları, eşit işe eşit ücret, dinlenme hakkı, sendikal haklar, sosyal güvenlik hakkı, eğitim hakkı gibi pek çok hak yer almıştır. Taraf devletler, bu haklara ilişkin gerekli yasal çerçeveyi oluşturarak kadınların bunlardan eşit yararlanmasını sağlayacak tedbirleri almakla yükümlüdürler.

Sözleşme’nin 10. maddesinde ise iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını doğrudan ilgilendiren düzenlemelere yer verilmiştir. Birinci fıkrada; Sözleşmeye taraf devletlere; aileye, özellikle ailenin kurulması için ve aileye bağımlı çocukların bakım ve eğitiminden sorumlu oldukları sürece, en geniş koruma ve yardımın yapılması yükümlüğü getirilmiştir. İkinci fıkrada ise; “Annelere, doğumdan önce ve sonra makul bir süreyle özel bir koruma sağlanmalıdır. Bu dönem içinde, çalışan anneler ücretli izinden ya da yeterli sosyal güvenlik tedbirlerini kapsayan izinden yararlanmalıdırlar” ifadesine yer verilerek kadınların hak kaybı yaşamadan doğuma bağlı izinlerden faydalanması amaçlanmıştır.

2.1.1.2. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women-CEDAW) Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda 18 Aralık 1979 tarihinde kabul edilmiştir. 1 Mart 1980

⁷⁷<https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/120-ekonomik-sosyal-ve-kulturel-haklara-iliskin-uluslararası-sozlesme/> Erişim Tarihi: 08.04.2022

tarihinde üye ülkelerin imzasına açılmış ve 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Sözleşmeyi 11 Haziran 1985 tarih ve 3232 sayılı Kanun’la uygun bulmuş, Bakanlar Kurulu’nun 24 Temmuz 1985 tarih ve 85/9722 sayılı Kararı ile onaylanmış ve Sözleşme 14 Ekim 1985 tarih ve 18988 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Sözleşme ülkemiz açısından 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir.⁷⁸

BM bünyesindeki temel insan hakları sözleşmesinden biri olan ve 189 ülkenin taraf olduğu CEDAW, güçlü ve kapsamlı bir “Kadınların İnsan Hakları Bildirgesi” olarak nitelendirilmektedir. Sözleşme, kadınlara karşı ayrımcılığı tanımlayarak bu ayrımcılığın ortadan kaldırılması için gereken işlemleri ve alınması gereken önlemleri belirlemektedir.⁷⁹ CEDAW, doğrudan kadınların insan haklarına yönelik evrensel standartları ortaya koyan ve uluslararası hukukta kadın erkek eşitliğini merkezine alan en önemli Sözleşme’dir.

CEDAW, hukuki anlamda bağlayıcı olmasının yanı sıra taraf devletlerin yasal düzenlemeler yapmasını ve somut adımlar atmasını zorunlu kılmaktadır. Taraf devletlerin sözleşmede belirtilen yükümlülükleri yerine getirme konusunda kaydettikleri ilerlemeler, 23 bağımsız uzmandan oluşan CEDAW Komitesi tarafından, taraf devletlerin dört yılda bir verdikleri raporlar üstünden denetlenmektedir.⁸⁰

Sözleşmede, anneliğin toplumsal bakımdan önemi ile her iki eşin aile içindeki ve çocuğun yetiştirilmesindeki rolü belirtilerek kadının doğurganlıktaki rolünün ve anneliğinin ayrımcılık için bir temel sayılamayacağı ve çocuğun yetiştirilmesinde kadın ve erkek ile toplumun bir bütün olarak sorumluluğu paylaşımları gerektirdiğinin altı çizilmiştir.

Sözleşme’nin 4. maddesinde, kadın erkek eşitliğini fiilen sağlamak için devletlerin geçici ve özel önlemler alabilecekleri ve bu önlemlerin ayrımcılık olarak nitelendirilmeyeceği belirtilmiştir. Bu madde uyarınca, anneliğin korunması amacıyla taraf devletlerce alınacak geçici özel önlemlerin ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceği açıktır. Taraf devletlerin anneliğin toplumsal bir işlev olarak anlaşılmasını ve çocuğun yetiştirilmesinde erkeklerin ve kadınların ortak sorumluluğunun tanınmasını öngören bir aile eğitimi sağlaması gerekmektedir (m.5/2).

Sözleşme’nin 11. maddesinde istihdam alanında kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek ve kadın erkek eşitliğini sağlamak için alınması gereken tedbirler yer almıştır. Elbette, etkin

⁷⁸<https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/122-kadnlara-kars-her-turlu-ayrmlgn-onlenmesi-sozlesmesi/> Erişim Tarihi: 08.04.2022

⁷⁹ Acar F., Arıner, H.O. (2009). *Kadınların insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği*. Ankara: İçişleri Bakanlığı s.17.

⁸⁰ A.g.e., s.17.

ve sürdürülebilir kadın istihdamı açısından kritik öneme sahip iş ve aile yaşam dengesini sağlamaya yönelik düzenlemelere de yer verilmiştir. 11. maddenin 2. fıkrasında,

Taraf Devletler, evlilik veya annelik sebepleriyle kadına karşı ayrımcılık yapılmasını engellenmek ve çalışma hakkını etkili bir biçimde korumak için aşağıdaki tedbirleri alırlar:

a) Hamilelik veya annelik izni sebebiyle işe son verilmesini ve medeni duruma dayanılarak işten çıkarma şeklinde ayrımcılık yapılmasını cezaya tabi tutarak yasaklar;

b) İş, işte kıdemi veya sosyal hakları kaybetmeden ücretli olarak veya buna benzer menfaatler sağlanarak annelik izni verilmesine dair düzenleme yapar;

c) Anne ve babanın aile içi yükümlülüklerini, çalışma yaşamındaki sorumluluklarıyla ve toplumsal yaşama katılmalarıyla uyumlaştırebilmeleri için, özellikle çocuk bakım kurumlarının kurulmasını ve geliştirilmesini istemek suretiyle, gerekli destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik eder;

d) Hamilelik sırasında kendilerine zarar verebilecek işlerde çalışan kadınların özel olarak korunmasını sağlar;

hükmü yer almaktadır. Bu hükümlerle annelik veya evlilik nedeniyle kadınlara karşı ayrımcılık yapılmasının engellenmesi, doğuma bağlı izinler nedeniyle iş, kıdem ve sosyal hak kayıplarının önlenmesi amaçlamıştır. Ayrıca, çocuk bakım kurumlarının kurulması ve yaygınlaştırılmasının devletin sorumluluğunda olduğu vurgulanmıştır.

2.1.1.3. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu

BM tarafından düzenlenen Dünya Kadın Konferansları (1975 Meksiko-City, 1980 Kopenhag, 1985 Nairobi) neticesinde kadın hakları konusunda öne çıkan tüm sorun alanlarını kapsayıcı bir belge geliştirilmesi ihtiyacı duyulmuştur. Bu ihtiyaç doğrultusunda 1995 yılında Pekin’de gerçekleştirilen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı sonucunda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu isimli iki belge kabul edilmiştir.⁸¹

Pekin Deklarasyonu, hükümetleri kadının güçlenmesi ve ilerlemesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanması alanında yükümlü kılmakta ve Eylem Platformunun hayata geçirilmesini öngörmektedir. Eylem Platformu ise kadınların özel ve kamusal alana tam ve eşit katılımı önündeki engellerin kaldırılması amacıyla on iki kritik alanda (kadın ve yoksulluk, kadın ve eğitim, kadın ve sağlık, kadına yönelik şiddet, silahlı çatışmalarda kadın, kadın ve ekonomi, karar alma süreçlerinde kadın, kadının ilerlemesinde kurumsal

⁸¹KSGM (2003). *Pekin+5 siyasi deklarasyonu ve sonuç belgesi Pekin deklarasyon ve eylem platformu*. Ankara: KSGM.

mekanizmalar, kadının insan hakları, kadın ve medya, kadın ve çevre, kız çocukları) çeşitli stratejileri ortaya koymaktadır. Türkiye, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu’nu hiç çekince koymadan kabul etmiştir.

Pekin Eylem Platformu iş ve aile yaşam sorumluluklarının uyumlaştırılması kapsamında çeşitli eylemler içermektedir. Eylem Platformu’nda, kullanışlı ve uygun maliyetli çocuk bakımı hizmetlerinin olmaması ile esnek olmayan çalışma saatleri kadınların potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmelerini engelleyen nedenler arasında sayılmıştır. Platformda; gebeliğe veya emzirmeye bağlı olarak işe almama, işten çıkarılma, izin verilmemesi veya doğumdan sonra çalışmaya geri dönen kadınların ayrımcılığa maruz kalmamalarını sağlayacak etkin önlemler almak hükümetlerin görevleri arasındadır. Ayrıca; aile sorumluluklarının paylaşılmasını yaygınlaştırmak amacıyla istihdam politikalarını, çalışma biçimlerinin yeniden yapılandırılmasını kolaylaştıracak şekilde düzenlemek hükümetlerin sorumluluğundadır.

2.1.1.4. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği ILO’nun faaliyet alanı kapsamında yer almakta olup buna ilişkin hükümler içeren sözleşmeleri ve tavsiye kararları bulunmaktadır.

2.1.1.6.1 100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme

100 sayılı “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme”, erkek ve kadınların eşit değerdeki işlerde, eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmalarını öngörmektedir. Sözleşme, Türkiye tarafından 1966 yılında imzalanmış ve 1967 yılında ülkemiz açısından yürürlüğe girmiştir.⁸²

2.1.1.6.2 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

111 sayılı “Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi”, çalışma hayatında ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını, iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliğin geliştirilmesini amaçlamaktadır. Sözleşme Türkiye tarafından 1966 yılında imzalanmış ve 19 Temmuz 1967 tarihinde ülkemiz açısından yürürlüğe girmiştir.⁸³

⁸²https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm
Erişim Tarihi: 25.04.2022

⁸³https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm
Erişim Tarihi: 25.04.2022

Sözleşme'nin 5. maddesinde cinsiyet veya aile sorumlulukları dolayısıyla, özel şekilde korunma ihtiyacında bulunan kimselere yönelik alınan tedbirlerin ayrımcılık sayılamayacağı belirtilmiştir. Sözleşme, aile sorumlulukları nedeniyle özel önlemler alınabileceğini ve bunların ayrımcılık oluşturmayacağını ifade ederek iş ve aile yaşamını uyumlaştırmanın önemini vurgulamıştır.

2.1.1.6.3 158 Sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesine İlişkin Sözleşme

158 sayılı Sözleşme, Türkiye tarafından 1994 yılında kabul edilmiş ve 4 Ocak 1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme'nin 5. maddesinde; cinsiyetin, medeni halin, aile sorumluluklarının, hamileliğin ve doğum izni esnasında işe gelmemenin hizmet ilişkisine son vermede geçerli bir neden teşkil etmeyeceği düzenlenmiştir.⁸⁴ Bu şekilde, kadınların aile sorumlulukları, hamilelik veya doğum nedeniyle işten çıkarılmaları ve hak kayıplarına uğramaları engellenmiştir.

2.1.1.6.4 156 Sayılı Aile Sorumluluğu Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Fırsat ve Muamele Sözleşmesi

156 sayılı Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Hakkında Sözleşme, ILO tarafından 23 Haziran 1981 yılında kabul edilmiş ve 11 Ağustos 1983 tarihinde yürürlüğe girmiştir.⁸⁵ Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

Sözleşme, bakmakla yükümlü olduğu çocuğu veya kendilerinin bakımı veya yardımına açıkça muhtaç diğer yakın aile bireyleriyle ilişkili sorumlulukları nedeniyle ekonomik hayata katılma ve bu faaliyetlerde ilerleme fırsatları kısıtlı olan işçileri kapsamaktadır.

Sözleşme'nin 3. maddesinde, üye devletlerin, aile sorumlulukları bulunan çalışanların ayrımcılığa uğramaksızın çalışma hayatına katılımını sağlamak ve aile sorumlulukları ile iş hayatını bağdaştırabilmeleri amacıyla ulusal politikalar izlemeleri gerektiği düzenlenmiştir.

⁸⁴https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm
Erişim Tarihi: 25.04.2022

⁸⁵https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
Erişim Tarihi: 10.05.2022

Sözleşme'nin 4. maddesinde, aile sorumlulukları bulunan çalışanların işlerini özgürce seçme haklarını kullanmalarını sağlamak ve bu kişilerin iş şart ve koşulları ile sosyal güvenliğe ilişkin ihtiyaçlarını dikkate almak için ulusal koşul ve olanaklara uygun tüm tedbirlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Sözleşme'nin 5. maddesinde, aile sorumlulukları bulunan işçilerin toplum planlamasına ilişkin ihtiyaçlarını dikkate almak ve ister kamusal, ister özel nitelikte olsun, çocuk bakımı, aile hizmetleri ve tesisleri gibi kamu yararına yapılan hizmetlerin geliştirilmesi ve teşviki amacıyla ulusal olanaklara uygun tüm tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmiştir.

Sözleşme'nin 6. maddesinde, kadın ve erkek çalışanlara fırsat eşitliği ve eşit muamele ilkesi ile aile sorumlulukları olan çalışanların sorunlarının daha geniş kitlelerce anlaşılması ve bu sorunların çözülmesini kolaylaştıracak bir kamuoyu ortamı oluşturulması amacıyla bilgi ve eğitimin teşviki için uygun tedbirlerin alınacağı ifade edilmiştir.

Sözleşme'nin 7. maddesine göre, aile sorumlulukları bulunan işçilerin işgücüne entegre olmasını, bunu sürdürmesini ve bu sorumluluklar nedeniyle uzak kaldığı işgücüne yeniden dâhil olmasını sağlamak amacıyla ulusal koşul ve olanaklara uygun, mesleki danışmanlık ve eğitim alanlarındaki tedbirleri de içeren tüm tedbirler alınacaktır.

Sözleşme'nin 8. maddesine göre ise, aile sorumlulukları, iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden teşkil etmeyecektir.

2.1.1.6.5 165 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiyesi

156 sayılı Sözleşme'ye ilişkin olarak 23 Haziran 1981 tarihinde, Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiyesi⁸⁶ kabul edilmiştir.

Tavsiye'ye göre; ailevi sorumlulukları olan ve istihdamda bulunan veya çalışmak isteyen kişilerin çalışma haklarını kullanmalarını sağlamak, ulusal politikanın bir amacı haline getirilmeli ve bu politikaların dayandırılabilceği nesnel bilgileri sağlamak amacıyla araştırmalar yapılmalı veya teşvik edilmelidir.

Tavsiye'de; aile sorumluluklarının kadın ve erkek arasında paylaşımını teşvik edecek ve aile sorumlulukları olan işçilerin istihdam ve aile sorumluluklarını daha iyi yerine getirmelerini sağlayacak eğitimlerin teşvik edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

⁸⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503Erişim Tarihi: 23.05.2022

Ayrıca; günlük çalışma saatlerinin kademeli olarak azaltılması, fazla mesainin azaltılması, çalışma programları, dinlenme süreleri ve tatiller konusunda daha esnek düzenlemeler yapılması, vardiyalı çalışma ve gece çalışması düzenlemelerinde aile sorumluluklarının dikkate alınmasının altı çizilmiştir.

Bununla birlikte; işçiler bir yerden başka bir yere nakledilirken eşin çalıştığı yer, çocukların eğitim olanakları gibi ailevi sorumlulukların dikkate alınması gerektiğine işaret edilmiştir.

Diğer taraftan; birçoğu ailevi sorumluluklar taşıyan yarı zamanlı, geçici ve evden çalışanların korunması amacıyla, bu tür istihdamların koşullarının yeterince düzenlenmesi ve denetlenmesi, sosyal güvenlik kapsamı da dâhil olmak üzere istihdam şart ve koşullarının mümkün olduğu ölçüde, tam zamanlı ve sürekli işçilere eşdeğer olması düzenlenmiştir.

Tavsiye'ye göre; ebeveynlerden her biri, analık iznini takip eden bir süre içinde, işten ayrılmadan ve istihdamdan doğan haklar güvence altına alınarak, ebeveyn izni alma olanağına sahip olmalıdır.

Bunun yanı sıra; bakmakla yükümlü olunan çocuk veya işçinin bakım veya desteğine ihtiyacı olan birinci dereceden aile üyelerinden birinin hastalığı halinde izin alınabilmesi düzenlenen hususlardan biridir.

Ayrıca; ihtiyaç duyulan çocuk bakımı, aile hizmetleri ve tesislerinin kapsamını ve niteliğini belirlemek amacıyla yetkili makamların, kamu ve özel kuruluşlarla işbirliği içinde olması gerektiği vurgulanmıştır. Gerekli istatistiklerin toplanması, ihtiyaç ve tercihlerin belirlenmesi ve bunlara uygun adımlar atılması gerektiği belirtilmiştir.

Bunlara ilave olarak; yeterli ve uygun çocuk bakımı, aile hizmetleri ve tesislerinin ücretsiz veya işçilerin ödeme gücüne uygun olarak makul bir ücret karşılığında sunulması gerektiğinin altı çizilmiştir. Bu hizmet ve tesislerin yetkili makamlarca belirlenen ve denetlenen standartlara uygun olması gerektiği ifade edilmiştir.

Ailevi sorumlulukları olan işçilere sosyal güvenlik yardımları, vergi indirimi veya ulusal politikayla uyumlu diğer uygun önlemlerin sunulması gerektiğine işaret edilmiştir. Diğer taraftan bir işçi, eşinin mesleki faaliyeti ve bu faaliyetten doğan yardımlardan yararlanma hakkı nedeniyle sosyal güvenlik kapsamından çıkarılmamalıdır.

Bununla birlikte; iş teklifin reddedilmesinin işsizlik ödeneğinin kesilmesine veya askıya alınmasına yol açabileceği durumda, teklif edilen işin uygun olup olmadığının belirlenmesinde işçinin ailevi sorumlulukları dikkate alınmalıdır. Özellikle, teklif edilen işin başka bir yere taşınmayı gerektirdiği durumlarda, eşin çalıştığı yer ve çocukların eğitim olanakları göz önünde bulundurulmalıdır.

Ayrıca; işçilere ödeme kabiliyetlerine uygun olarak makul bir ücret karşılığında nitelikli yardım sağlayabilecek evde yardım ve evde bakım hizmetlerinin geliştirilmesi için ulusal koşullar ve imkânlar uygun tüm önlemler alınmalıdır.

2.1.1.6.6 175 Sayılı Yarı Zamanlı Çalışma Sözleşmesi

ILO tarafından 24 Haziran 1994 tarihinde kabul edilen Yarı Zamanlı Çalışma Sözleşmesi'nin⁸⁷ maddeleri, tüm yarı zamanlı işçiler için geçerlidir. Sözleşme'nin 4. maddesi; üye devletlerin, kısmi zamanlı çalışanların örgütlenme, toplu pazarlık, işçi temsilcisi olarak hareket etme haklarını; iş sağlığı ve güvenliği haklarını ve istihdam edilme ve meslekte ayrımcılığa karşı korunma haklarını, tam zamanlı çalışanlarla aynı nitelikte olacak şekilde sağlamak için önlemler almaları gerektiğine işaret etmektedir. Sözleşme'nin 7. maddesinde, anneliğinin korunması kapsamında kısmi zamanlı çalışanlara tam zamanlı çalışanlarla eşdeğer koşullar sağlamak için önlemlerin alınması gerekliliği ayrıca vurgulanmıştır.

2.1.1.6.7 103 Sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi (Revize) ve 183 Sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi

ILO tarafından 1919 yılında kabul edilen 3 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi⁸⁸ gebe ve anne işçilerin korunması ile ilgili ilk uluslararası sözleşmedir.⁸⁹ Sözleşme'nin 3. maddesinde kadınların doğumdan sonraki 6 hafta süresince çalıştırılmalarına izin verilmemesi gerektiği ve doğumun 6 hafta içinde başlayacağını bildiren bir sağlık raporu alındığı takdirde hamile işçinin işi bırakma hakkı olacağı belirtilmiştir.

3 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi 28 Haziran 1952 tarihinde kabul edilen 103 sayılı Yeniden Gözden Geçirilmiş Anneliğin Korunması Sözleşmesi⁹⁰ ile değişen koşullara uygun olarak revize edilmiştir. Sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

⁸⁷https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175
Erişim Tarihi: 23.05.2022

⁸⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148
Erişim Tarihi: 13.06.2022

⁸⁹ Kıroğlu Bayat İrep (2017) Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler Sosyal Güvenlik Dergisi C 7, S 2, s: 111

⁹⁰https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103
Erişim Tarihi: 13.06.2022

103 sayılı Yeniden Gözden Geçirilmiş Anneliğin Korunması Sözleşmesi ise değişen ihtiyaçlar göz önünde bulundurarak 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi⁹¹ ile gözden geçirilerek revize edilmiştir. Bu Sözleşme de Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

103 sayılı Sözleşme, evde çalışan kadınlar da dâhil olmak üzere sanayi işletmelerinde çalışan kadınlar ve sanayi ile ilgili olmayan ve tarımla ilgili mesleklerde çalışan kadınlara uygulanmakta iken 183 sayılı Sözleşme atipik bağımlı çalışma biçimlerinde çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm kadın çalışanları içerecek şekilde kapsamı genişletmiştir.

103 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesinde; doğumdan önce ve sonra olmak üzere en az 12 haftalık izin hakkı düzenlenmiş, doğumdan sonraki izin süresinin ise hiç bir durumda 6 haftadan az olmamak üzere ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirleneceği ifade edilmiştir. 183 sayılı Sözleşme'nin 4. maddesi ile asgari 12 hafta olarak belirlenen doğum izni süresi 14 haftaya çıkarılmıştır. Annenin ve çocuğun sağlığının korunması amacıyla hükümet ile işçi ve işveren örgütleri temsilcileri ulusal düzeyde farklı bir anlaşma yapmamışsa, doğumdan sonraki zorunlu izin süresi altı hafta olarak belirlenmiştir.

103 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesine göre; tahmini doğum tarihinden önceki izin, tahmini doğum tarihi ile fiili doğum tarihi arasında geçen süre kadar uzatılır ve bu nedenle doğumdan sonra kullanılacak zorunlu izin süresi azaltılmaz. 183 sayılı Sözleşme'nin 4. maddesine göre; annelik izninin doğum öncesi kısmı, tahmini doğum tarihi ile gerçek doğum tarihi arasında geçen süre kadar uzatılır ve bu süre doğum sonrası zorunlu izni azaltmaz.

103 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesine göre; hamilelik veya doğumdan kaynaklanan bir hastalığın tıbbi rapor ile belgelenmesi halinde, doğum öncesi veya sonrası zorunlu izne ek bir izin alınabilecektir. 183 sayılı Sözleşme'nin 5. maddesi ile hamilelik veya doğumdan kaynaklanan hastalıklara ek olarak komplikasyon veya komplikasyon tehlikesi halinde sağlık raporu sunulması üzerine izin verileceği hükme bağlanmıştır.

103 sayılı Sözleşme'nin 4. maddesinde; kadının annelik izni süresince nakdi ve tıbbi yardım hakkına sahip olduğu, nakdi yardım oranlarının kendisinin ve çocuğunun uygun bir yaşam standardına göre tam ve sağlıklı bir şekilde geçimini sağlamaya yetecek düzeyde olması gerektiği ve bu oranların ulusal düzenlemelerle belirleneceği ifade edilmiştir. Ayrıca, nakdi ve tıbbi yardımların zorunlu sosyal sigorta yoluyla ya da kamu fonlarından sağlanacağı, hak olarak sağlanan yardımlardan yararlanamayan kadınlara gelir testine tabi olarak sosyal yardım fonlarından yardım hakkı tanınacağı, zorunlu sosyal sigorta kapsamında sağlanan nakdi yardımların önceki kazançlara dayandırılması durumunda,

⁹¹https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
Erişim Tarihi: 13.06.2022

yardımların hesaplanmasında kadının önceki kazancının en az üçte ikisi oranında dikkate alınacağı ve işverenin çalıştırdığı kadınlar nedeniyle bu tür yardımların maliyetinden hiçbir şekilde bireysel olarak sorumlu tutulamayacağı düzenlenmiştir

183 sayılı Sözleşme'nin 6. maddesi ile işverenin nakdi yardımların doğrudan maliyetinden sorumlu olması için işverenin bu yönde özel bir anlaşma yapması şartı getirilmiştir. Sözleşme'nin kabulünden önce üye devlette ulusal hukukta veya uygulamada böyle bir hususun öngörülmesi veya daha sonra hükümet, işveren ve işçi temsilcileri kuruluşları tarafından ulusal düzeyde bu yönde bir mutabakat sağlanması durumları istisna teşkil etmektedir.

103 sayılı Sözleşme'nin 5. maddesine göre; emziren kadınlar, ulusal mevzuatta belirtilen zaman veya zamanlarda işine ara verme hakkına sahiptir ve bu arada geçen süreler çalışma süresinden sayılır ve buna göre ücretlendirilir. Buna ilave olarak, 183 sayılı Sözleşme'nin 10. maddesinde kadına, çocuğunu emzirmesi için kullanacağı süreleri günlük çalışma saatlerinden indirilebilme hakkı tanınmıştır.

103 sayılı Sözleşme'nin 6. maddesinde; işverenin kadının doğum iznini kullandığı süre içerisinde işten çıkarma bildiriminde bulunamayacağı belirtilmiştir. 183 sayılı Sözleşme'nin 8. maddesine göre, işverenin, kadın çalışanın hamilelik, doğum ve sonuçları ya da emzirme ile ilgili bulunmayan sebepler dışında; hamilelik, yukarıda bahsedilen izinler süresince ya da izinden döndükten sonraki bir süre içinde işine son vermesi hukuka aykırıdır. Aynı zamanda, işten çıkarılma sebeplerinin hamilelik, doğum ile sonuçları veya emzirme ile ilgili olmadığını kanıtlama yükü işverene aittir. Ayrıca, kadın çalışanın doğum izni sonunda aynı pozisyona veya ücreti aynı oranda ödenen eşdeğer bir pozisyona dönme hakkı tanınmalıdır.

183 sayılı Sözleşme'nin 9. maddesine göre; her üye devlet anneliğin istihdamda bir ayrımcılık kaynağı oluşturmamasını sağlamak için uygun önlemleri almakla yükümlüdür. Bu önlemler, kadınların bir işe başvurmaları halinde kendilerinden hamilelik testi ya da buna benzer bir belge istenmesi yasağını da içermektedir. Bunun yanı sıra, ulusal düzenlemelerle hamile ya da emziren kadınlar için yasaklanmış ya da sınırlanmış işler ile anne ve çocuk sağlığı için tanınmış veya önemli bir riskin bulunduğu durumlar bu yasağın istisnalarını oluşturmaktadır. ILO Anayasası'nın 19 uncu maddesi kapsamında Sözleşmeye ilişkin 2021 yılı Ülke Raporu ILO Uzmanlar Komitesine gönderilmiş olup mevzuatın uyumlaştırılması çalışmaları devam etmektedir.

2.1.1.6.8 191 Sayılı Anneliğin Korunması Tavsiye Kararı

183 sayılı Sözleşme'ye ilişkin olarak 191 sayılı Anneliğin Korunması Tavsiye Kararı çıkarılmıştır.⁹² Tavsiye kararında üye devletlerin Sözleşme ile 14 hafta olarak öngörülen doğum izni süresinin asgari 18 haftaya çıkarılması, çoğul doğumlarda annelik izninin uzatılmasına ilişkin düzenlemeler yapılması ve doğuma bağlı izin sürelerinin hizmet süresi olarak kabul edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Ayrıca, mümkün olduğu ölçüde, kadının doğum izninin zorunlu olmayan herhangi bir bölümünü doğumdan önce veya sonra özgürce seçtiği bir zamanda kullanabilmesine yönelik önlemler alınması gerektiği belirtilmiştir.

Bununla birlikte; kadının doğum izin sırasında hak ettiği nakdi yardımların önceki kazancının tamamını karşılaması gerektiğinin altı çizilmiştir.

Bunlara ilave olarak; hamile veya emziren kadın ve çocuğunun güvenlik ve sağlığına ilişkin iş yeri risklerinin değerlendirilmesini sağlayacak önlemlerin alınması, önemli bir riskin tespit edilmesi halinde riskin ortadan kaldırılması, çalışma koşullarının uyarlanması, böyle bir uyarlamanın mümkün olmadığı durumlarda ücret kaybı olmaksızın başka bir göreve transfer veya böyle bir transferin mümkün olmadığı durumlarda ulusal hukuki düzenlemelere veya uygulamalara uygun olarak ücretli izin verilmesi öngörülmüştür.

Diğer taraftan, emzirme molalarının sıklığı ve uzunluğunun özel ihtiyaçlara göre uyarlanması gerektiği, işveren ve kadının anlaşmasıyla, günlük emzirme molaları için ayrılan süreyi, çalışma gününün başında veya sonunda çalışma saatlerinin azaltılmasını izin verecek şekilde birleştirilebileceği belirtilmiştir.

Bunun yanı sıra; doğum sonrası iznin bitiminden önce annenin ölümü, hastalanması, hastaneye yatırılması veya annenin çocuğa bakamayacak durumda olması halinde çalışan babanın kalan izni kullanabileceği düzenlenmiştir. Ayrıca, analık izninin sona ermesini takip eden bir süre içinde ebeveyn izni hakkının kullanılabilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

2016 yılında İş Kanununda yapılan düzenlemelerle ILO'nun analık, babalık ve ebeveyn izinlerine yönelik tavsiyeleri büyük ölçüde gerçekleştirilmiştir. Türkiye, Tavsiye Kararındaki politikaların hayata geçirilmesine yönelik çalışmaları devam ettirmektedir.

⁹²https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529
Erişim Tarihi:14.06.2022

2.1.2 Avrupa Konseyi Belgeleri

2.1.2.1. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, 18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da imzalanarak kabul edilmiş ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir.⁹³Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı’nı 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış, 16 Haziran 1989 tarihinde ise onaylamıştır. Şart, Türkiye bakımından 24 Aralık 1989 tarihinde yürürlüğe girmiştir.⁹⁴

Avrupa Sosyal Şartı’nda,⁹⁵ hakların iki bölümde ele alındığı görülmektedir. Birinci bölümde hak ve ilkeler belirlenirken ikinci bölümde bu hakların her biri ayrı bir maddede ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Şart’ta; çalışma hakkı, adil, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı, adil ücret hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sosyal ve tıbbi yardım hakkı, ailenin sosyal ve ekonomik korunma hakkı gibi önemli sosyal ve ekonomik haklar güvence altına alınmaktadır. Taraf Devletler bu hakları, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal veya sosyal köken ayırımı gözetmeksizin sağlamayı taahhüt etmişlerdir.

Avrupa Sosyal Şartı’nda ayrımcılık yasağına ilave olarak kadın erkek eşitliğine değinen ve iş aile yaşamının uyumlaştırılmasına katkı sağlayacak düzenlemeler bulunmaktadır. Şart’ın, adil ücret hakkını belirleyen 4. maddesinde çalışan erkeklere ve kadınlara eşit iş için eşit ücret hakkı tanınacağı belirtilmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı, daha sonraki dönemlerde protokollerle takviye edilmiş ve yeni haklar Şart’ın kapsamına alınmıştır. 1988 Ek Protokolü ile Avrupa Sosyal Şartına istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı eklenmiştir.⁹⁶

2.1.2.2. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Süreç içerisinde yaşanan gelişmeler ve değişen koşullar neticesinde geline aşamada Avrupa Sosyal Şartı, 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı olarak yeniden oluşturulmuş ve imzaya açılmıştır. Gözden Geçirilmiş Şart ile sosyal ve ekonomik hakların genişletilmesi yönünde değişiklikler yapılmıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal

⁹³Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı(2014), Avrupa Sosyal Şartı, Yayın No:6

⁹⁴<https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/67-avrupa-sosyal-sart/Erişim> Tarihi: 27.06.2022

⁹⁵<https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/AvrupaSosyalSarti.pdf>

Erişim Tarihi: 27.06.2022

⁹⁶Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı(2014), Avrupa Sosyal Şartı, Yayın No:6

Şartı'nda, Avrupa Sosyal Şartı ve ek protokollerle teminat altına alınan haklara 8 yeni hak eklenmiş ancak Avrupa Sosyal Şartı'nın geleneksel yapısı da korunmuştur. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın oluşturulması, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nı ortadan kaldırmamıştır. Şart halen mevcut olup, onaylayan devletleri bağlamaktadır.⁹⁷

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 3 Mayıs 1996 tarihinde imzaya açılmış ve 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Gözden Geçirilmiş Şart, tanınan haklardan yararlanmada cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağını vurgulamış, çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği ve iş aile yaşamının uyumlaştırılması konularında daha kapsamlı düzenlemeler getirmiştir.

Gözden Geçirilmiş Şart'ın 1.bölümünün 8. maddesinde; çalışan kadınların anne olmaları durumunda, özel korunma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. 27. maddede ise; "Ailevi sorumlulukları olan ve çalışan ya da çalışmak isteyen herkes, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan ve ailevi sorumluluklarıyla çalışması arasında, olabildiğince, uyumsuzluk olmadan bunu gerçekleştirme hakkına sahiptir." hükmüneyer verilmiştir.

Gözden Geçirilmiş Şart'ta, önceki Şart'ın 8. maddesinde yer alan "çalışan kadınların korunması" başlığı, "çalışan kadınların analığının korunması" başlığı olarak düzenlenmiştir. Önceki Şart'ta, doğumdan önce ve sonra en az 12 hafta olarak düzenlenen, doğum izni süresi, en az 14 hafta olarak belirlenmiştir. Ayrıca, önceki Şart'ta bütün kadınları kapsayan gece çalışması düzenlemeleri ile yeraltı madenlerinde, tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri işlerde kadınların çalıştırılmasının yasaklanmasının kapsamı daraltılarak, hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınlara yönelik önlemler alınmasına vurgu yapılmıştır.

Gözden Geçirilmiş Şart'ın 2.bölümünün 8. maddesinde; *Çalışan kadınların analığının korunması hakkı Akit Taraflar, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;*

1- *Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı;*

2- *İşverenin, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı;*

⁹⁷ Erdoğan Gülnur (2008), Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 77, s. 123-165.

3- *Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;*

4- *Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi;*

5- *Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemleri almayı; taahhüt ederler.*

ifadesi yer almıştır.

Gözden Geçirilmiş Şart'ın 2.bölümünün "Ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı" başlıklı 27. maddesinde;

Akit Taraflar, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlar ve bunlarla diğer çalışanlar arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılabilmesini sağlamak amacıyla;

1- *Aşağıdaki konularda uygun önlemleri almayı taahhüt ederler:*

c- *Özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmek.*

2- *Her bir ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasındaki bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi olanağını sağlamak;*

3- *Bu tür ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturmamasını sağlamak.*

ifadesine yer verilerek iş ve aile yaşam uyumuna katkı sağlayacak uygulamaların altı çizilmiştir. Bu kapsamda; ailevi sorumlulukları nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi, kreş ve diğer çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, ebeveyn izni ve ailevi sorumluluklarının geçerli bir işe son verme nedeni oluşturmaması gibi önlemler üzerinde durulmuştur.

Türkiye, Gözden Geçirilmiş Şartı bazı maddelere çekince koyarak 6 Ekim 2004 tarihinde imzalamış ve 27 Eylül 2006 tarihinde onaylamıştır. Şart, Türkiye bakımından 1 Ağustos 2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir.⁹⁸ Türkiye tarafından Sözleşmenin maddeleri büyük ölçüde hayata geçirilmiş, Sözleşme'nin imzalandığı maddelerine uyum sağlanmıştır.

⁹⁸ <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/81-gozden-gecirilmis-avrupa-sosyal-sart/Erişim> Tarihi: 04.07.2022

2.1.3 Avrupa Birliği Belgeleri

Avrupa Birliğinde, kadın erkek eşitliğine y6nelik hukuki d6zenlemelerin temelleri 1957 tarihli Roma Antlaşmasıyla atılmıştır. Birlik, ekonomik ama7lı olarak kurulduğuunda ilk d6zenlemeler 7alışma yaşamına ilişkin olarak ger7ekleştirilmiş ve yaşamın t6m alanlarında eşitliğin sağlanmasına doğru uzanacak bir s6recin başlangıcını oluşturmuştur. Antlaşma'nın 119. maddesinde, aynı işi g6ren kadın ve erkek iş7iler arasında 6cret eşitliğinin sağlanması ilkesi yer almıştır.⁹⁹

Avrupa Birliği Kuruluş Antlaşmalarının Değiştirilmesine İlişkin 2.10.1997 tarihli Amsterdam Antlaşması'nın 141. maddesi ile Roma Antlaşması'nın 119. maddesi yeniden d6zenlenmiştir. Antlaşma'nın 141. maddesinde, “aynı ve eşit değerde işe eşit 6cret” ilkesi a7ık bir bi7imde d6zenlemiş ve 7alışma yaşamında kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin hayata ge7irilmesi amacıyla ge7ici 6zel 6nlemler alınabileceğinden bahsedilmiştir.¹⁰⁰ Amsterdam Antlaşması ile Avrupa Birliği'nin cinsiyet eşitliği politikalarına, kadın erkek eşitliğini ana plan ve politikalara yerleştirme yaklaşımı d6hil edilmeye başlanmıştır.¹⁰¹

Amsterdam Antlaşması ile getirilen h6k6mler doğrultusunda Yeni İştihad Stratejisi 1998 yılında L6ksemburg Zirvesi ile hayata ge7irilmiştir. L6ksemburg istihad politikasının temel unsurları arasında kadın ve erkekler i7in eşit firsatlar yer almaktadır. Bunun i7in; 7ocuklara ve yaşlılara hizmet veren bakım kurumlarının iyileştirilmesi, 7ocuk yetiştirmek i7in verilen aradan sonra 7alışma hayatına geri d6nmeyi zorlaştıran engellerin kaldırılması i7in 6nlemler alınması gerektiğinin altı 7izilmiştir.¹⁰²

2000 yılındaki Lizbon Zirvesi'nde kabul edilen Lizbon hedefleri i7inde kadın istihad oranlarının artırılmasının yanı sıra işg6c6nde kadın erkek ayrımcılığın azaltılması ile aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması da yer almaktadır.¹⁰³

2002 yılında ger7ekleştirilen Barcelona Zirvesi ile 7ocuk bakım hizmetlerine ilişkin Avrupa Standartları belirlenmiştir. Buna g6re, 2010 yılına kadar 3 yaşın altındaki 7ocukların en az %33'6ne bakım hizmeti sunulacak, 3 yaşın 6st6nde olup zorunlu eğitim yaşının altındaki 7ocukların %90'ına bakım hizmeti sunulacaktır.¹⁰⁴

⁹⁹ Nurhan S6ral (2002), Avrupa Topluluğuunun 7alışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair D6zenlemeleri ve T6rkiye, KSGM, s.50.

¹⁰⁰ A.g.e., s.52-53.

¹⁰¹ Aysun Sayın, 2008, Avrupa Birliği'nde 7alışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği, KEİG, s.32.

¹⁰² A.g.e., s.37-39.

¹⁰³ Nurhan S6ral (2002), Avrupa Topluluğuunun 7alışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair D6zenlemeleri ve T6rkiye, KSGM, s.129.

¹⁰⁴ Aysun Sayın, 2008, Avrupa Birliği'nde 7alışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği, KEİG, s.41.

2.1.3.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

7 Aralık 2000 tarihinde kabul edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (ABTHŞ) temel hak ve özgürlükler ile birlikte ve sosyal haklara da yer vermektedir. ABTHŞ; onur, özgürlükler, eşitlik, dayanışma, vatandaşlık hakları, adalet ve genel hükümler ana başlıklarından oluşmaktadır.¹⁰⁵

ABTHŞ'nin 20. maddesinde herkesin kanun önünde eşit olduğu hükme bağlanırken 21. maddede ayrımcılık yasağı düzenlenmiş ve cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. Şart'ın 23. maddesinde ise; kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğin istihdam, iş ve ücret konuları da dâhil olmak üzere her alanda sağlanması gerektiği vurgulandıktan sonra eşitlik ilkesinin, daha düşük düzeyde temsil edilen cinsiyet için özel avantajlar sağlayacak önlemlerin kabul edilip sürdürülmesini engellemeyeceği belirtilmiştir.

Dayanışma bölümünün altında iş ve aile hayatının uyumlaştırılmasına yönelik doğrudan bir düzenleme yer almaktadır. Bu çerçevede İş ve Aile Hayatı başlıklı 33. maddeye göre; aileler, yasal, ekonomik ve toplumsal korumalardan yararlanmalıdırlar. Aile hayatı ile iş hayatının bağdaştırılması bakımından herkes, annelik ile bağlantılı bir nedenden dolayı işten çıkarılmaya karşı korunma hakkı ile ücretli annelik, ayrıca doğumdan veya bir çocuğun evlat edinilmesinden sonra ücretli ebeveyn izni haklarına sahiptir.

2.1.3.2. Avrupa Birliği Direktifleri

Direktifler üye ülkeler açısından bağlayıcı ikincil hukuk kaynaklarından olup üye ülkelerin bunları kendi hukuk sistemlerine uyarlamaları beklenmektedir.

Avrupa Birliği tarafından kadın erkek eşitliğine ilişkin çıkarılan 75/117 sayılı ilk direktif 1975 yılında yürürlüğe girmiş ve kadın ve erkek çalışanlara aynı iş veya eşit iş için eşit ücret verilmesi düzenlenmiştir.¹⁰⁶

1976 yılında çıkarılan 76/207 sayılı Direktif ile işe giriş, işte yükselme, mesleki eğitim ve çalışma koşullarında kadın ile erkek çalışanlar için eşit muamele ilkesi benimsemiştir. Direktif'in 2.maddesinin 1. fıkrasında, medeni hal ve aile içindeki durumundan dolayı doğrudan ya da dolaylı şekilde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. Ancak, doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa ilişkin herhangi bir tanıma yer verilmemiştir. 76/207 sayılı Direktif'te 2002/73 sayılı Direktif ile değişiklik

¹⁰⁵http://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/687_1.pdf Erişim Tarihi: 22.08.2022

¹⁰⁶ Şükran Ertürk, Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği (2008), Belediye İş yayınları, s.101.

yapılmış, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ile taciz ve cinsel tacizin tanımı açık bir şekilde yapılarak bu alandaki eksiklik giderilmiştir.¹⁰⁷

Bunların akabinde, sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit muamele, istihdam ve işte eşit muamele, ayrımcılık yasağı, hamile işçilerin korunması, analık izni, ebeveyn izni, esnek çalışma gibi konuları düzenleyen çeşitli direktifler çıkarılmıştır.

2.1.3.2.1 92/85 Sayılı Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik eden Önlemlerin Getirilmesi Direktifi

19 Ekim 1992 tarihli Direktif'in amacı; hamile, loğusa ya da emzikli kadın çalışanların iş yerinde sağlık ve güvenliklerine ilişkin gelişmeleri destekleyecek önlemlerin alınmasını sağlamaktır (m.1/1). Direktif kabul edildiği tarih itibariyle herhangi bir üye, üye devlette uygulanmakta olan ve hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanlara sağlanmış bulunan koruyucu önlemlerin azaltılmasına neden olmamalıdır (m. 1/3).¹⁰⁸

Direktif'in 2. maddesinde "hamile çalışan, "loğusa çalışan" ve "emzikli çalışan" tanımları yer almaktadır. Buna göre; hamile, loğusa veya emzikli çalışanın direktif kapsamına girebilmesi için ulusal mevzuat ve/veya ulusal uygulamaya göre işvereni bu durumundan haberdar etmesi gerekmektedir.

Komisyon; hamile, loğusa veya emzikli çalışanların sağlık ve güvenlikleri için tehlike arz eden endüstriyel işler ve kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin değerlendirildiği rehberler hazırlayacaktır (m.3/1). İlgili iş yeri veya işletmelerde bu hususlara ilişkin değerlendirmeler yapılacak ve ne tür önlemler alınacağını belirlenecektir (m.4/1). Bu değerlendirme ve işte sağlık ve güvenliğe ilişkin tüm önlemlerin sonuçları hakkında hamile, loğusa ya da emzikli çalışanlar veya temsilcileri bilgilendirilecektir (m. 4/2). Ayrıca, işveren söz konusu çalışanın çalışma koşulları ve/veya çalışma saatlerinde geçici düzenleme yapmak yoluyla bu tür risklerden korunmasını temin edecek gerekli önlemleri almakla mükelleftir (m.5/1).

Bununla birlikte işveren, çalışma koşulları ve/veya çalışma saatlerinin düzenlenmesinin teknik ve/veya objektif olarak olanaksız olduğu ya da haklı bir sebebe dayandırılmadığı durumlarda, ilgili çalışanın başka bir işe atanması için gerekli önlemleri alacaktır (m.5/2).

¹⁰⁷ A.g.e., s.102-106.

¹⁰⁸ Sürat Nurhan (2002) Avrupa Topluluğu'nun Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, Ankara: KSGM.

Eğer çalışanın başka bir göreve atanması teknik olarak ve/veya mantiken olanaksız veya haklı bir zemine dayandırılmıyorsa sağlık ve güvenliğin korunması için gerekli olan tüm süreler için ilgiliye ulusal yasa ve/veya uygulamalara göre ücretli izin verilecektir. (m.5/3).

Hamile, loğusa ya da emzikli çalışanların gece çalışmalarının sağlık ve güvenlikleri açısından tehlike oluşturduğu bir sağlık raporu ile tespit edilirse, bu kişiler gece çalışmaya zorlanamayacaktır (m.7/1). Kişi gündüz çalışmasına geçirilecek, bunun olanaksız olması ya da haklı sebeplere dayandırılmaması halinde ise ilgili çalışana izin verilecek ya da doğum izni uzatılacaktır (md.7/2).

Direktif'te, çalışan kadınların doğumdan önce ve/veya sonra olmak üzere asgari on dört haftalık kesintisiz bir doğum iznine sahip olmaları öngörülmektedir (md.8/1). Analık izni, ulusal mevzuat ve/veya uygulamalara göre doğumdan önce ve/veya sonra verilmesi zorunlu olan en az 2 haftalık zorunlu doğum iznini de içermek zorundadır (md.8/2).

Bununla birlikte, hamile çalışanların doğum öncesi kontrollerinin çalışma saatlerinde yapılması gerekiyorsa herhangi bir ücret kaybı olmaksızın bu kişilere izin verilecektir (md.9).

Kadın çalışanların gebelik süresinin başından analık izninin sonuna kadarki süreçte, işten çıkarılmasını engelleyecek tedbirler alınacaktır (md.10). Ayrıca kadın çalışanlara, ulusal mevzuat ve/veya uygulamalar çerçevesinde iş akdine dayalı olarak çalışma, ücret alma ve/veya eşdeğer yardımlardan yararlanma hakları sağlanacaktır.(md.11).

2.1.3.2.2 96/34 Sayılı UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Akdolunan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine İlişkin Direktif ve 96/34 sayılı Direktifin Değiştirilmesine ve Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda'ya Teşmiline Dair 97/75 sayılı Direktif

Komisyon, Sosyal Politika Sözleşmesi'nin 3/2 maddesi gereğince, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması amacıyla bir düzenleme gerçekleştirmek için sosyal taraflar olan Avrupa Sanayi ve İşveren Örgütleri Birliği (UNICE), Avrupa Sendikalar Birliği (ETUC) ve Avrupa Kamu Sektörü İşverenleri Birliği'ne (CEEP) bu konuyu danışmıştır. Sosyal tarafların bu konuda düzenlemeyi gerekli görmeleri üzerine Komisyon sosyal taraflardan bir metin hazırlamalarını talep etmiştir. Bunun üzerine sosyal taraflar Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesi'ni hazırlamışlar ve Konsey bu Sözleşme'yi 96/34 sayılı Topluluk Direktif'i ile

yürürlüğe koymuştur. Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesi sosyal diyalog yoluyla oluşturulan ilk sözleşmedir.¹⁰⁹

97/75 sayılı Konsey Direktifi ile 96/34 sayılı Direktif'in kapsamı genişletilmiş ve Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda'ya teşmil edilmiştir.¹¹⁰

Ebeveyn iznine ilişkin Konsey Direktifi üç maddeden oluşmakta ve ekinde sosyal taraflarca hazırlanan sözleşme yer almaktadır. Direktifin amacı, ekinde bulunan Ebeveyn İznine İlişkin Çerçeve Sözleşme'yi yürürlüğe koymaktır. Direktif, çalışan anne ve babanın ebeveyn olarak sorumluluklarını mesleki sorumlulukları ile bağdaştıracak asgari standartları belirlemektedir (m.1/1). Direktif, üye devletlerde yürürlükteki hukuk, toplu iş sözleşmeleri ya da uygulama uyarınca bir hizmet sözleşmesi ya da hizmet ilişkisi adı altında çalışan tüm kadın ve erkek çalışanları kapsamaktadır (m.1/2).

Direktifte, kadın ve erkek çalışanlara kendi çocuğu veya evlatlık edindiği çocuğa bakabilmeleri amacıyla üye devletler veya sosyal taraflarca belirlenecek azami 8 yaşa kadarki bir dönemde en az 3 aylık ebeveyn izni tanınmaktadır. (m.2/1). Anne veya baba kural olarak ebeveyn izni hakkını birbirine devredemez (m.2/2).

Üye devletler ve/veya sosyal taraflar, çalışanın başında bulunmasını elzem kılan hastalık ya da kaza hallerinde acil ailevi zorunluluk nedeniyle işe gelmekten muaf olmalarını sağlayacak gerekli önlemleri ulusal mevzuata, toplu sözleşmeye ve/veya uygulamaya uygun olarak almalıdırlar (m.3/1).

2.1.3.2.3 Ebeveyn İznine İlişkin 2010/18 Sayılı Topluluk Direktifi

Komisyon, 2006 ve 2007'de özellikle mevcut topluluk mevzuatındaki anneliğin korunması ve ebeveyn izni ile babalık izni, evlat edinme izni ve aile bireylerine bakım için izin gibi aileye ilişkin yeni izinlerin oluşturulması ihtimali üzerine iş hayatı, özel hayat ve aile hayatı arasındaki dengeyi geliştirmenin yeni yolları için Avrupa'daki sosyal ortaklara danışmıştır. Avrupa'daki üç temel sektörler arası sosyal ortak örgütler (ETUC, CEEP ve BUSINESSEUROPE (eski adıyla UNICE)) ve belli bir sınıftaki işletmeleri temsil eden Avrupa'daki sektörler arası sosyal ortak örgütü (UEAPME), 1995'te karara bağlanan Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Antlaşmayı gözden geçirmek amacıyla toplanmıştır. Müzakereler sürecinde Avrupa'daki sosyal ortaklar, 1995'teki Ebeveyn İzni Hakkındaki Çerçeve Sözleşme'yi tamamıyla gözden geçirerek 8 Haziran 2009 tarihinde Ebeveyn İzni

¹⁰⁹ Şükran Ertürk, Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği (2008), Belediye İş yayınları, s.116-118.

¹¹⁰ A.g.e., s. 116-117.

Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Sözleşme’yi Komisyona sunmuşlardır. 2010/18 sayılı Direktif ile Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Sözleşme yürürlüğe girmiş ve 96/34/EC Sayılı Direktif ilga edilmiştir.¹¹¹

Bu Sözleşme, çalışan ebeveynlerin iş ve aile yaşamının sorumlulukları arasında denge kurlmaları için asgari gereksinimleri ortaya koymaktadır (m.1/1). Sözleşme, kadın ve erkek çalışanlara doğum veya evlat edinme halinde o çocuğa bakmak amacıyla en fazla sekiz yaş olmak üzere üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenecek bir yaşa kadar ebeveyn iznine sahip olmayı bir bireysel hak olarak tanımaktadır (m.2/1).

İzin, en az dört aylık bir dönem için verilmeli ve kadın erkek arasında fırsat eşitliği ve eşit muameleyi teşvik etmek üzere ilke olarak devredilemez biçimde belirlenir. İki ebeveynin de daha eşit şekilde izne ayrılmasını teşvik etmek amacıyla bu dört ayın en az bir ayı devredilemez biçimde belirlenir. (m.2/2). 96/34 sayılı Direktif’te en az 3 ay olarak düzenlenen asgari ebeveyn izni 2010/18 sayılı Direktif’te en az 4 aya yükseltilmiştir.

Ebeveyn izninin, hem işverenlerin hem de çalışanların gereksinimlerini göz önünde tutarak tam zamanlı ya da yarı zamanlı temelli olarak parça parça ya da zaman-kredili biçimde uygulanacağına karar verilir (m. 3/1-a). Ebeveyn izni kullanılması yönünde yapılan başvuru veya iznin kullanılması sebebiyle çalışan işten çıkartılamaz (5/4).

Ebeveyn iznini takiben işe dönüşü kolaylaştırmak amacıyla, çalışanlar ve işverenler, izin süresi boyunca iletişimde kalmak ve yeniden uyum tedbirleri için ilgili taraflar arasında kararlaştırılacak ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve uygulamalara uygun biçimdeki gerekli düzenlemeleri yapmak üzere teşvik edilirler (m.6/2).

2.1.3.2.4 Ebeveyn ve Bakıcılar İçin İş Yaşam Dengesi ve 2010/18/EU Sayılı Direktif’in Yürürlükten Kaldırılması Hakkında 2019/1158 Sayılı Konsey Direktifi

Ebeveyn İznine İlişkin 2010/18 Sayılı Konsey Direktifi yürürlükten kaldırılarak Ebeveyn ve Bakıcılar İçin İş Yaşam Dengesi hakkında 2019/1158 Sayılı Konsey Direktifi kabul edilmiştir. Direktif; iş ve aile yaşamının uyumlaştırarak iş gücü piyasasında kadın erkek eşitliğini sağlamak amacıyla; babalık izni, ebeveyn izni ve bakıcı izni ile ebeveyn veya bakıcı olan çalışanlar için esnek çalışma düzenlemelerini kapsamaktadır (m 1/a-b). Direktif; üye ülkelerde yürürlükte olan yasa, toplu sözleşmeler veya uygulamalarla tanımlandığı şekilde bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisi olan kadın ve erkek tüm işçiler için geçerlidir. (m.2)

¹¹¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014), Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri s. 249-250.

Direktifte; babalık izni, ebeveyn izni, bakıcı izni, bakıcı, akraba, esnek çalışma düzenlemeleri tanımlarına yer verilmiştir (m.3/1)

Bakıcı izni ilk defa; bir akrabaya veya çalışanla aynı evde yaşayan ve önemli bir bakıma veya desteğe ihtiyacı olan bir kişiye kişisel bakım veya destek sağlamak için işçinin işten ayrılması olarak tanımlanmıştır (m.3/1-c).

Çalışan babalar, çocuğun doğumu halinde en az 10 iş günü ücretli babalık izni hakkına sahiptir (m.4/1). Babalık izni herhangi bir çalışma süresine veya niteliğe bağlı olmayacaktır (m.4/2). Babalık izni, ulusal mevzuatta tanımlandığı şekilde, çalışanın medeni durumuna veya aile durumuna bakılmaksızın uygulanacaktır (m.4/3).

En fazla sekiz yaş olmak üzere çocuk üye devletler veya toplu sözleşmelerle belirlenecek bir yaşa gelene kadarki sürede ebeveynlerin 4 aylık ücretli ebeveyn iznini hakkı bulunmaktadır (m.5/1). Bu yaş, her ebeveynin ebeveyn izni hakkını etkin ve eşit bir şekilde kullanabilmesini sağlayacak şekilde belirlenir (m.5/2). Ebeveyn izninin ücretli olan 2 aylık kısmı devredilemez (m.5/3). Ebeveynler izinlerini esnek olarak kullanmayı talep edebilirler (m.5/6).

Her bir çalışan yılda 5 iş günü bakıcı izni hakkına sahiptir (m.6/1). İşçinin derhal hazır bulunmasını zorunlu kılan hastalık veya kaza durumunda, acil ailevi sebeplerden dolayı her işçinin mücbir sebepler nedeniyle işten izin alma hakkı bulunmaktadır (m.7).

En fazla 8 yaşına kadar çocuğu olan tüm çalışanlar ve bakıcılar, bakım amacıyla esnek çalışma düzenlemeleri talep etme hakkına sahiptir. Bu tür esnek çalışma düzenlemelerinin süresi makul bir sınırlamaya tabi olabilir (m.9/1).

Çalışanların babalık izni, ebeveyn izni, bakıcı izni ve mücbir sebepler nedeniyle alınan izin tarihinde kazandıkları veya kazanılmakta olan hakları izin süresince korunur. Bu haklar, izin sürelerinin sonunda ulusal hukuktan, toplu sözleşmelerden veya uygulamalardan kaynaklanan değişiklikleri kapsar (m.10/1). Çalışanlar, bu izinlerin sonunda aynı işlerine veya kendileri için daha az elverişli olmayan hüküm ve koşullarla eşdeğer görevlere geri dönme hakkına sahiptir. (m.10/2). Bu izinler süresince çalışanların sosyal güvenlik hakları devam eder (m.10/3). Üye devletler, bu izinler için başvurmaları ya da bu izinleri kullanmaları gerekçesiyle çalışanlara daha az elverişli muamele yapılmasını yasaklamak amacıyla gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (m.11). Üye Devletler, çalışanların bu izinler için başvurmaları ya da bu izinleri kullanmaları veya esnek çalışma düzenlemelerini talep etmeleri gerekçesiyle işten çıkarmayı yasaklamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (m.12).

UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Bağtlanan Kısmi Zamanlı Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşme ile İlgili 15 Aralık 1997 Tarih ve 97/81/EC Sayılı Konsey Direktifi

Tüm sanayi dallarını kapsayan; Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu (UNICE), Avrupa Kamu Katılımlı Kuruluşlar Merkezi (CEEP) ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) tarafından kısmi zamanlı çalışan işçiler arasında ayrımcılık yapılmasını ortadan kaldırmak için genel bir çerçeve oluşturmak ve kısmi zamanlı çalışma potansiyelinin geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla Kısmi Zamanlı Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşme hazırlanmıştır. Çerçeve Sözleşme, Avrupa Konseyi tarafından 97/81 sayılı direktif ile yürürlüğe koyulmuştur.¹¹²

Direktif; kısmi zamanlı çalışanlara yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmayı, kısmi zamanlı çalışmanın niteliklerini geliştirmeyi, kısmi zamanlı çalışmanın geliştirilmesini gönüllülük temelinde kolaylaştırarak işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma zamanlarının esnek bir şekilde düzenlenmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir (m. 1/a-b)

Direktife göre, istihdam koşulları bakımından farklı muamele için nesnel gerekçeler yoksa, kısmi zamanlı çalışan işçiye sadece kısmi zamanlı çalışmasından ötürü, karşılaştırılabilir tam zamanlı işçinin gördüğü muameleden daha az tercih edilir bir muamele uygulanmaz. (m. 4/1)

Bir işçinin; tam zamanlı çalışmadan kısmi zamanlı çalışmaya geçiş veya tersi yönde bir değişikliği reddetmesi, o işçinin istihdam edilmiş olma halinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturmaz (m. 5/2)

İşverenler, iş yerinde uygun yer olduğunda çalışanların tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçme taleplerine, çalışma sürelerini artırma veya kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya geçme taleplerine özen göstermelidir (m.5/3-a-b). İşyerindeki bu geçişleri kolaylaştırmak için kısmi zamanlı ve tam zamanlı uygun işlerin zamanında duyurulması gereklidir (m.5/3-c).

İşverenler, kalifiye elemanlar ve yönetici pozisyonları dâhil, her düzeyde kısmi zamanlı çalışmaya geçmeyi kolaylaştıracak ve uygun olan hallerde kısmi zamanlı işçilere, mesleki geçiş ve kariyer yapma fırsatı yakalayabilmeleri için mesleki eğitime erişimlerini kolaylaştıracak önlemler alacaklardır (md.5/3-d).

¹¹² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014), Çalışma Mevzuatı ile ilgili Avrupa Birliği Direktifleri, s. 149-155.

2.1.3.2.5 ETUC, UNICE ve CEEP Arasında Süreli Çalışma Hakkında Sonuçlandırılan Çerçeve Sözleşme ile İlgili 28 Haziran 1999 Tarih ve 1999/70/EC Sayılı Konsey Direktifi

Esneklik ile iş güvenliği arasındaki dengeyi sağlayabilmek ve esnek çalışma düzenlemelerini modernize etmek amacıyla bir araya gelen; Avrupa Sanayici ve İşverenler Konfederasyonu (UNICE), Avrupa Kamu Ortaklığı İşletmeleri Merkezi (CEEP) ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETLIC) tarafından kısmi süreli çalışmayla ilgili çerçeve sözleşme hazırlanmıştır. Bu çerçeve sözleşme 1999/70 sayılı Konsey Direktifi ile yürürlüğe konulmuştur.

Sözleşme, ayrımcılığı önleyerek süreli çalışma biçiminin niteliğini geliştirmeyi ve birbiri peşi sıra defalarca süreli iş sözleşmesi yapılması veya istihdam ilişkisi kurulmasından kaynaklanan istismarı önlemek için genel bir çerçeve oluşturmayı amaçlamaktadır.

Sözleşmeye göre; süreli çalışan işçiler sadece süresi belirlenmiş bir akitle çalıştıkları veya istihdam ilişkisi içinde olduklarından ötürü sürekli işçilere: yapılan muameleden daha az istenir türden bir muameleye tabi tutulamaz (m.4/1).

İşverenler süreli işlerde çalışan işçileri diğer işçiler gibi sürekli iş sahibi olabilmeleri için işletme veya kuruluştaki açık işlerden haberdar ederler. Bu tür bir bilgilendirme işletme veya kuruluşun uygun bir yerinde bir genel ilanla duyurma şeklinde yapılabilir (m.6/1). İşverenler mümkün olduğunca süreli işlerde çalışan işçilerin becerilerini geliştirebilecekleri eğitim programlarına, meslekte ilerleme ve meslek değiştirme fırsatı bulabilecekleri programlara katılabilmelerini sağlar (m.6/2).

İşçi temsilciliği organlarının tabi olacağı çalışan sayısı ile ilgili eşik hesaplanırken süreli işlerde çalışan işçilerde hesaba katılır (m.7/1).

2.2.ULUSAL MEVZUAT

2.2.1. Anayasada Yer Alan Düzenlemeler

Ülkemizde özellikle son yıllarda AB'ye uyum sürecinde, başta Anayasa olmak üzere kadın istihdamının artırılması ve istihdamda yer alan kadının çalışma hayatında kalmasını sağlamaya yönelik önemli adımlar atılmış ve ilgili yasalarda kadın erkek eşitliği güvence altına alınmıştır.

Anayasa'nın "Cumhuriyetin nitelikleri" başlıklı 2. maddesinde; "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına

saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir.” hükmüne, “Devletin temel amaç ve görevleri” başlıklı 5. maddesinde; “Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.” hükmüne yer verilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti hukukun üstünlüğü ilkesiyle yönetilen demokratik bir ülkedir ve herkesin temel özgürlüklerini ve insan haklarını garanti almak, kişilerin ve toplumun refah ve huzurunun sağlanmasında; gerekli şartları hazırlamak, siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak devletin temel görevleri arasındadır.

Devletin bu temel görevi ve uluslararası mevzuata uyum sağlama çalışmaları gereği kadının güçlendirilmesini, iş gücüne katılımını ve karar alma süreçlerindeki etkinliğini artırmak amacıyla; 2001, 2004 ve 2010 yıllarında yapılan Anayasa değişikliği ile Anayasa’nın 10.maddesine; “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” hükmü, 2010 yılında aynı maddenin devamına, “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” hükmü, 41. maddesine de; “Aile Türk toplumunun temelidir” ifadesinden sonra gelmek üzere “ve eşler arasında eşitliğe dayanır.” hükmü eklenerek Anayasa’ya kadına yönelik pozitif ayrımcılık ilkesi etkin bir şekilde dâhil edilmiştir.

Anayasa’nın 49. Maddesinde, çalışma herkesin hak ve ödevi olarak tanımlanmıştır. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları çalışma yaşamını destekleyen politikalardır. 2011 yılında 49. maddeye eklenen; “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” hükmü ile uyumlaştırma politikalarının geliştirilmesinin gerekliliği Anayasal güvence altına alınmıştır.

2.2.2. Kanunlarda Yer Alan Düzenlemeler

2.2.2.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

2011 ve 2016 yıllarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması alanında oldukça kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır.

Kanunda yer alan uyumlaştırma araçlarına bakıldığında; başta doğum öncesi ve sonrası olmak üzere çocuk bakımından kaynaklı, analığa yönelik izinler (analık izni, doğum izni, süt izni, ebeveyn izni... vd.) dikkat çekmektedir. Konuya ilişkin Kanun'da yer alan düzenlemelere bakıldığında;

- 2013 yılında Kanun'un, "Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tesbiti" başlıklı 101. maddesi; "Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez." şeklinde değiştirilmiştir. Bu süre Kanunun önceki halinde bir yıl olarak düzenlenmiştir.

- Kanun'un mazeret izinlerini düzenleyen 104. maddesinin (A) bendine göre; "kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.", (B) bendinde; "memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni verilir.", (D) bendinde; "kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.", (E) bendinde; "memurlara; en az yüzde 70 oranında engelli ya da süregelen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni verilir.", (F) bendinde; "Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir.

Çocuğun doğumlarında bu süreler birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de istekleri üzerine (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.” hükümleri yer almaktadır.

- Kanun’un hastalık ve refakat iznini düzenleyen 105. maddesinde yer alan; “memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.” hükmüne göre, söz konusu izin cinsiyet gözetilmeksizin hem kadın hem erkek memura tanınmış, bakım hizmeti sorumluluğu sadece kadına bırakılmamıştır.

- Kanun’un aylıksız izni düzenleyen 108. maddesinin (B) bendinde; “doğum yapan memura, 104. madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir.”, (D) bendinde; “Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullandırılabilir.” hükümlerine yer verilmiştir.

- Kanun’un “Memurların sosyal tesis ihtiyaçları” başlıklı 191. maddesinde yer alan; “Devlet Memurları için lüzum ve ihtiyaç görülen yerlerde çocuk bakımevi ve sosyal tesisler kurulabilir. Bunların kuruluş ve işletme esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye ve Gümrük Bakanlığınca birlikte hazırlanacak genel yönetmelikle belirlenir.” hükmü kreşlere ilişkin bir düzenlemedir.

- Bu düzenlemelerin yanı sıra; Devlet memurlarına, hakkın kullanılmasına ilişkin usul ve esaslarının Cumhurbaşkanı tarafından yürürlüğe konulması şartıyla, 2016 yılında 657 sayılı Kanun’a ek 43. madde hükmüyle, doğum sonrası yarım zamanlı çalışma hakkı tanınmıştır.

Söz konusu 43.madde hükmü uyarınca; “doğum yapan memurlar doğum sonrası

analık izninin veya 104 üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan izin, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla başvuru tarihini izleyen aybaşından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir. Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen aybaşından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır. Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ise ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunur. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır. Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenir. Bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de istekleri üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca sekiz haftalık izin verilmesi ya da aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması hâlinde bu izinlerin bitiminden itibaren bu fıkra hükümlerinden yararlanır. Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bu haktan yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.” şeklindedir. Ancak söz konusu düzenleme hakkında usul ve esaslar henüz yayımlanarak yürürlüğe girmemiştir.

Diğer taraftan; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 100. maddesinin üçüncü fıkrasındaki; “Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür.” hükmüne istinaden mülga Devlet Personel Başkanlığı tarafından Esnek Çalışma Yönetmelik Taslağı hazırlanmıştır.

2018 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülen “Yeni Ekonomik Program ve Tedbirleri Projeleri 17 No’lu Eylem Planı”nda çalışanların ve kamu kurumlarının ihtiyaçlarını uyumlaştıran esnek çalışma modelleri geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda Yönetmelik Taslağı güncellenmiş olup kamu kurum ve kuruluşlarının görüşleri alınacaktır.

Bu süre zarfında ülkemizde de görülen Covid-19 salgınının yayılımını en aza indirmek amacıyla, salgınla mücadeleyi ve salgının etkilerinin azaltılmasına yönelik

faaliyetleri zafiyete uğratmayacak ve kamu hizmetlerini aksatmayacak şekilde, ihtiyacı karşılayacak kadar asgari sayıda personelin bulundurulması şartıyla; çalıştırılma biçimine bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri uygulanabileceğine ilişkin 2020/4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi yayımlanmıştır.

- Kanun'un 202 ila 206. maddelerinde aile yardımı ödeneğine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu yardım, memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi için 1500, çocuklarından herbiri için de 250 gösterge rakamının (72 nci ay dâhil olmak üzere 0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için bir kat artırımlı) aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden ödenir.

- Kanun'un "Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tespiti" başlıklı 101.maddesinde; "Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez." hükmüne yer verilmiştir.

2.2.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu

10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu genel olarak işverenler ve işçiler arasında çalışma şartlarına ilişkin tarafların hak ve sorumluluklarını düzenleyen temel kanun niteliğindedir ve bu sebeple iş hukukunun merkezinde yer almaktadır. Özellikle 2011 ve 2016 yıllarında yapılan kapsamlı düzenlemelerle, İş Kanunu'nda kadın erkek fırsat eşitliği bağlamında kadınların annelik durumunda korunmalarına yönelik doğuma bağlı izinler ile ilgili önemli düzenlemelere yer verilmiş, 1982 Anayasası'nın 10. maddesinde yer alan cinsiyet ayrımcılığı ilkesine her ne kadar kanunun eski halinde yer alsa da yeni halinde "eşit davranma ilkesi" yürürlüğe konularak bu alanda önemli bir eksiklik giderilmiştir. Konuya ilişkin Kanunda yer alan düzenlemelere bakıldığında;

- Kanun'un "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddesinde; " İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça,

bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir...” hükmü yer almaktadır.

- Kanun’un “Feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlıklı 18. maddesinin (d) bendine göre; ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler ile işçinin sözleşmesi feshedilemeyecektir ve gebelik ve analık hali gerekli koşulların sağlanması durumunda işverenin bildirimsiz fesih hakkı Kanun’da yapılan değişiklikle kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu nedenle her devamsızlık hali, sözleşmenin feshi sonucunu yaratmayacaktır. Bu durumun en genel nedeni de işçinin işveren karşısında iş güvencesinin sağlanmasıdır.

- Kanun’un “Analık halinde çalışma ve süt izni” başlıklı 74. maddesine göre; kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar iş yerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.

Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli 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 hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir.

Çalışılmayan bu sürelerde izin süresince İŞKUR tarafından günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar yarım çalışma ödeneği verilmekte aynı zamanda sosyal güvenlik primleri

İŞKUR tarafından ödenmektedir. Yarım çalışma ödeneği, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamaktadır.

Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.

2016 yılında Kanun'un "Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi" başlıklı 13. maddesine eklenen ek fıkra;

- İş Kanununun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabileceği, bu talebin işveren tarafından karşılanacağı ve geçerli fesih nedeni sayılmayacağı,

- Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçinin, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebileceği, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği,

- Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçinin işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirmesi gerekliliği ve ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacağı,

- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenlerin de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanacağı

hükümlerine yer verilmiş ve bu düzenleme kapsamında hangi sektör veya işlerde

kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan yönetmelik 08/11/2016 tarihli ve 29882 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yine, 2016 yılında yapılan düzenleme ile 4857 sayılı Kanun’un 14. maddesi “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” şeklinde değiştirilmiş ve esnek çalışma biçimleri arasında sayılan “uzaktan çalışma” kavramı İş Kanunu’na kazandırılmıştır.

Kanun’un “Mazeret izni” başlıklı ek 2. maddesinde; “İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.” hükmü yer almaktadır.

2.2.2.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Sosyal güvenlik reformu olarak bilinen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, analık hali süresince doğum yapan kadına, hem sosyal sigortadan hem de genel sağlık sigortasından çeşitli haklar ve muafiyetler sağlamaktadır.

Kanun’un 15. maddesinin ikinci fıkrasında analık hali; “4’üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürlülük halleri” olarak tanımlanmıştır ve bu kapsamda sigortalılara kanunda öngörülen parasal yardımlar yapılmaktadır.

Kanun analığa bağlı durumların hepsini analık sigortası kapsamına almıştır. Kanun’un sigortalı çalışan ve doğum yapan kadına sağladığı yardımlar üç başlık altında incelenmektedir:

Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Analık sigortası çerçevesinde, sigortalıya geçici iş görmezlik ödeneği verilmektedir. 5510 sayılı Kanun’un 16. maddesine göre, “analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş görmezlik süresince, günlük geçici iş görmezlik ödeneği verilir.” Ancak geçici iş görmezlik ödeneğinden yararlanabilmek için bazı şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Söz konusu şartlardan ilki yukarıda tanımlanan

analık halinin ortaya çıkmasıdır. İkinci şart, Kanunun 4. maddesinin; (a) bendi kapsamında (4-a) ananın sigortalı olması veya ananın (b) bendi kapsamında (4-b) Kanun’da belirtilen nitelikte sigortalı olması gerekmektedir.

Emzirme Ödeneği

Kanun’un 16. maddesine göre; Kanun’un 4 üncü maddesinin (a) bendi kapsamında (4-a) sigortalılarının emzirme ödeneğinden yararlanabilmeleri için; doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması, (b) bendi kapsamında (4-b) sigortalılarının emzirme ödeneğinden yararlanabilmeleri için; doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekmektedir. Ödeneğin miktarı, Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından onaylanan tarife üzerinden verilir. 2023 yılı için bu miktar 520 TL olarak hesaplanmıştır.

Doğum Borçlanması

Doğum borçlanması uygulaması kadınların, uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan haklardan yararlanmalarını kolaylaştırmayı amaçlamaktadır.

Kanun’un 41. maddesinin (a) bendinde; “Bu Kanuna göre sigortalı sayılanların; Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4’üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden iş yerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreleri, (c) bendine göre ise, 4’üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olanların, personel mevzuatına göre aylıksız izin süreleri, borçlanılabilmektedir.” hükmüne yer verilerek sigortalıların borçlanabileceği süreler ve doğum borçlanmasının koşulları ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Buna göre;

Bu kapsamda hizmet akdine tabi bir işveren yanında çalışan ya da çalışmış kadınlar, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden iş yerinde çalışmamaları ve çocuğun yaşaması şartıyla 6 yıla kadar borçlanabilmektedirler.

Yine söz konusu Kanun kapsamında, kadınların iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasında çocuk bakımından sonra önemli bir ihtiyaç alanı olan yaşlı ve engelli bireylerin sağlık bakımı palyatif bakım da olmak üzere sağlanmaktadır.

Kanun’un “Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları” başlıklı 26. maddesinde; “Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca

usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, Kurum Sağlık Kurulunca çalışma gücündeki kayıp oranının;

a) % 50 ilâ % 59 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4.320 gün,

b) % 40 ilâ % 49 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4.680 gün,

malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla ikinci fıkranın(a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanırlar.

(Ek fıkra: 17/4/2008-5754/16 md.) Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir.” hükmüne yer verilmiştir.

Ülkemizde erken emekliliği düzenleyen mevzuata göre; ister doğuştan engelli olup SSK’lı, Bağ-Kur’lu ya da memur olarak çalışmaya başlasın, ister işe girdikten sonra engelli olsun; % 40 ve üzeri engel oranına sahip tüm engelli çalışanlar erken emeklilik hakkına sahiptir.

Sosyal güvenlik sistemimize getirilen yeni bir düzenleme ile başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul çocuğu bulunanların, 01.10.2008 tarihinden sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenmekte, eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilmektedir. Ayrıca, engelli çocuğu olan çalışan engelli anneler belli koşullara bağlı olarak erken emeklilik hakkından yararlanabilmektedir.

2.2.2.4. 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu

2004 yılında 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun; “Kazançlarda İstisnalar” başlıklı dördüncü bölümünün “Kreş ve Gündüz Bakımevleri İle Eğitim ve Öğretim İşletmelerinde Kazanç İstisnası” alt başlıklı 20. maddesiyle; özel kreş ve gündüz bakımevleri ile okul öncesi eğitim, ilköğretim, özel eğitim ve orta öğretim özel okullarının açılmasının teşvik edilmesi amacıyla belirtilen hükümdeki faaliyetler 5 yıl süreyle vergiden istisna edilmiş ve istisnanın belirtilen kreş, gündüz bakımevi ve okulların faaliyete geçtiği hesap döneminden itibaren başlayacağı şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

2018 yılında Kanun'un "Müteferrik İstisnalar" başlıklı altıncı bölümünün "Ücretlerde:" alt başlıklı 23. maddesinin 16. fıkrasına 7103 sayılı Kanunun 4. maddesiyle; İşverenlerce, kadın hizmet erbabına kreş ve gündüz bakımevi hizmeti verilmek suretiyle sağlanan menfaatlerin;

- İşverenlerce bu hizmetlerin verilmediği durumlarda, ödemenin doğrudan bu hizmetleri sağlayan gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerine yapılması şartıyla, her bir çocuk için aylık, asgarî ücretin aylık brüt tutarının %15'ini aşmamak üzere bu istisnadan yararlanılacağı,
- Kreş ve gündüz bakımevi hizmetini sağlayanlara yapılan ödemelerin belirlenen istisna tutarını aşan kısmı ile hizmet erbabına bu amaçla nakden yapılan ödemelerin ve sağlanan menfaatlerin ücret olarak vergilendirileceği,
- Bu bentte yer alan %15 oranını, asgarî ücretin aylık brüt tutarının %50'sine kadar artırmaya ve kanuni seviyesine getirmeye Cumhurbaşkanı'nın, bu istisnanın uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı'nın yetkili olduğu hükmü eklenmiştir.

Böylelikle kadınların kreş ve/veya gündüz bakım evlerine yaptıkları ödemelerin bir kısmı gelir vergisinden istisna tutularak kadınlara ilave destek sağlanmıştır.

2.2.2.5. 5520 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu

5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun "İstisnalar" başlıklı 5'inci maddesi ile; okul öncesi eğitim, ilköğretim, özel eğitim ve orta öğretim özel okulları, özel kreş ve gündüz bakımevleri ile Cumhurbaşkanınca vergi muafiyeti tanınan vakıflara veya kamu yararına çalışan derneklere bağlı rehabilitasyon merkezlerinin işletilmesinden elde edilen kazançların beş hesap dönemi itibarıyla vergiden istisnaya tabi tutulduğu ve yine Gelir Vergisi Kanunundaki gibi bu istisnanın belirtilen okulların, kreş ve gündüz bakımevlerinin ve rehabilitasyon merkezlerinin faaliyete geçtiği hesap döneminden itibaren başlayacağı hükmüne yer verilmiştir.

2.2.2.6. 7427 Sayılı 2023 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu

16/12/2022 tarihli ve 7427 sayılı 2023 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun "Mali kontrole ilişkin hükümler" başlıklı 8. maddesinin (7) numaralı fıkrasında; "Merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerince işletilen eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, çocuk bakımevi, kreş, spor tesisi ve benzeri sosyal tesislerin giderleri, münhasıran bu

tesislerin işletilmesinden elde edilen gelirlerden karşılanır. Bu yerlerde, merkezi yönetim bütçesi ile döner sermaye ve fonlardan ücret ödenmek üzere 2023 yılında ilk defa istihdam edilecek yeni personel görevlendirilmez.” hükmü yer almaktadır.

10.07.2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nin 220/A maddesinin (j) bendinde; Kamu kurum ve kuruluşlarınca işletilen eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, çocuk bakımevi, kreş, spor tesisi ve benzeri sosyal tesislerden yararlanacak olanlardan alınacak bedelleri belirlemek, bu yerlerden elde edilen gelirlerin kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bunlara ilişkin düzenlemeleri yapmak, görevi Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü’nün görevleri arasında sayılmıştır. Bu kapsamda; adı geçen Bakanlık tarafından 06.01.2023 tarihli ve 32065 sayılı Resmi Gazete’de; 2023-1 Numaralı “Kamu Sosyal Tesislerine İlişkin” Tebliğ yayımlanmıştır. Söz konusu Tebliğin “Kreş ve çocuk bakımevleri ücretleri” başlıklı 5. maddesinde; kamu kurum ve kuruluşlarına ait kreş ve çocuk bakımevlerine kabul edilecek Devlet memurları ile diğer kamu personelinin her çocuğu için aylık bakım ücreti asgari 621,00 TL olarak tespit edilmiş ancak, belirlenen asgari aylık ücretlerin kreş ve çocuk bakımevi hizmetlerinin karşılanmasında yeterli olmadığı durumlarda, kurum ve kuruluşların belirlenen ücretin üzerinde bedel tespit etmeye yetkili olduğu belirtilmiştir.

2.2.2.7. Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasına Yönelik Diğer Kanunlarda Yer Alan Düzenlemeler

Türkiye’de çocuk bakımı ve okul öncesi eğitimi farklı yasalar çerçevesinde ele alınmaktadır. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu konuyu genel hatları ile ele alırken, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu özel kurumlara ait düzenlemeleri yapmaktadır. 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ise konuyu korunmaya, bakıma ve yardıma muhtaç aile ve çocuk açısından ele almaktadır.

222 sayılı Kanunun 13’üncü maddesinde de okul öncesi kurumlarında zorunlu öğrenim çağına gelmemiş olan çocukların eğitildiği ve bu kurumların, gerçek ve tüzel kişilerle belediyeler, özel idareler ve Devlet tarafından açılabilen düzenlenmiştir.

1992 yılında Milli Eğitim Bakanlığı’nın ana hizmet birimlerinden biri olarak Okul Öncesi Eğitimi Genel Müdürlüğü kurulmuş ve okul öncesi eğitim kurumları bu Genel Müdürlük çatısı altına alınmıştır.

5580 sayılı Kanun ile 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ise özel okul öncesi eğitim kurumlarının kurulması ve işleyişi ile ilgili hükümleri içermektedir. Özel okul öncesi eğitim kurumlarının açılması, kapatılması, çalışma saat ve süreleri, kayıt-kabul, öğrenci kontenjanları, devam-devamsızlık, okul ücretleri, sınıf mevcutları, personelin seçimi, atanması ve benzeri konulardaki işlemler, Özel Öğretim Kurumları mevzuatında belirtilen esaslara göre yapılır.

Türkiye’de 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamında çocuklar ve engelli bireyler için uygulanan ve daha çok bakıma muhtaçlık kriteri üzerinden yürütülen finansal destek mekanizmaları mevcuttur. Bununla birlikte Türkiye’de yaşlı ve engelli bakımı açısından sosyal bakım 2828 sayılı Kanun’da yer alan düzenlemelerle yürütülmektedir.

25.06.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun “Sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri” başlıklı 19. maddesinin (g) bendinde ; “Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için hizmet amacıyla, eğitim ve sağlık tesisleri, dinlenme yerleri, misafirhane spor alanları ve benzeri yerler ile kitaplık, kreş, yuva ve huzur evleri, yardımlaşma sandıkları kurmak ve yönetmek ile herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek.” hükmü düzenlenmiştir.

2.2.3. İkincil Mevzuat

2.2.3.1. Yönetmelikler

2.2.3.1.1. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

ÇSGB tarafından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 30. maddesine dayanılarak çıkarılmış olan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” 2013 yılında yürürlüğe girmiş ve 2004 yılında yürürlüğe giren ve aynı adı taşıyan eski Yönetmelik yürürlükten kaldırmıştır.

Mülga Yönetmelik 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki kadın işçi çalıştıran iş yerlerine uygulanırken, yeni Yönetmelik 6331 sayılı Kanun kapsamında “kadın çalışan” çalıştıran iş yerlerinde uygulanmaktadır.Yeni Yönetmelikle, çalışan kadının çocuk bakımı

nedeniyle tamamen çalışma hayatının dışına itilmesinin önüne geçilmesi, mülga yönetmeliğe kıyasla çocuk bakımına kısmen de olsa babayı da dâhil etmek amaçlanmıştır.

Yönetmeliğin “Oda ve yurt açma yükümlülüğü” başlıklı 13. maddesinde; “(1) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV’te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

(2) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV’te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

(3) İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

(4) Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır.

(5) Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.” hükümlerine yer verilmiştir.

2.2.3.1.2. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik

8 Kasım 2016 tarihinde yayımlanan ve 29882 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren Yönetmelik ile analık izni dönemi, ücretsiz izin ve kısmi süreli çalışma ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Söz konusu Yönetmeliğe göre kısmi süreli çalışma: işçinin, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yaptığı çalışmadır.

İşçi, analık izni veya ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Ancak bu haktan faydalanmak için ücretsiz izin hakkını kullanmak zorunda değildir. Yani işçi hiç ücretsiz izin almadan veya ücretsiz iznini kesip kısmi süreli çalışma başvurusu yapabilir.

Yönetmelikte, ayrıntılı bir şekilde kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler de açıklanmıştır. Buna göre kısmi süreli çalışma;

a) Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,

b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,

c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,

ç) İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde,

işlerin durumları gereği işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilecektir.

2.2.3.1.3. Engelli Bireylere Yönelik Özel Bakım Merkezleri Yönetmeliği

04.11.2016 tarihli ve 29878 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Engelli Bireylere Yönelik Özel Bakım Merkezleri Yönetmeliği”nde; engelli bireylerin bakımına yönelik merkezlerin açılış izinlerinin verilmesi, çalışma şartları, personel standardı, denetlenmeleri, müeyyideleri, bakım hizmetlerinin kapsamı, başvuru, inceleme, kabul ile ücret tespiti ve ödemelerine ilişkin usul ve esaslara yer verilmiştir.

2.2.3.1.4. Özel Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım Merkezleri Yönetmeliği

Özel huzurevleri, gerçek kişiler veya özel hukuk tüzel kişilerinince açılan huzurevleri ile huzurevi yaşlı bakım merkezlerini kapsamaktadır. Gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri tarafından açılacak huzurevi ile huzurevi yaşlı bakım merkezlerinin açılış işlemleri, hizmet standardı, personel durumu, işletilme koşulları, ücreti, denetimi, devri ve kapatılmasına yönelik usul ve esaslar 07.08.2008 tarihli ve 26960 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Özel Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım Merkezleri Yönetmeliği” hükümlerine tabidir.

2.2.3.1.5. Bakıma Muhtaç Engellilerin Tespiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik

Evde bakım hizmeti, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu’nun ek 7. maddesine dayalı olarak çıkarılmış olan 30.07.2006 tarih ve 26244 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Bakıma Muhtaç Engellilerin Tespiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik” hükümleri çerçevesinde uygulanmaya başlanmıştır.

2.2.3.1.6. Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkındaki Yönetmelik

633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu kapatılarak bu kurumun yürütmekle görevli olduğu hizmetlerin büyük bir kısmı Bakanlığın ana hizmet birimlerinden olan ÇHGM'ye devredilmiştir.

2015 yılında 2828 sayılı Kanuna ve 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye dayanılarak çıkartılan “Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkındaki Yönetmelik'te; çalışma odası, çocuk kulübü, kreş, gündüz bakımevi gibi bakıma yönelik kurumların tanımları yapılmıştır.

2.2.3.1.7. Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik

1987 yılında 657 sayılı Kanun'un 191. maddesi uyarınca çıkarılan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik”te açılacak olan çocuk bakım evlerinden kimlerin faydalanacağı Yönetmeliğin 1. maddesinde; “657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 1. maddesinin birinci fıkrası kapsamına giren Devlet memurlarının çocukları için açılacak olan...” şeklinde ifade edilmiştir.

Yönetmeliğin 2.maddesinde; “Bakımevleri kurumun bağlı veya ilgili olduğu bakanın onayı alınmak suretiyle kurumca istihdam edilen memurların 0-6 yaş grubuna giren en az 50 çocuğu için kurumun idari ve mali işlerle ilgili birimine bağlı olarak açılabilir.” hükmü yer almaktadır.

Aynı Yönetmeliğin bakımevine kabulü düzenleyen 11. maddesi uyarınca; “bakımevine, yazılı müracaatı bulunan kurum memurlarının çocukları kabul edilir. Ancak, aynı kurumda çalışan anne ve babanın çocuğuna öncelik tanınır. Anne ve babanın ayrı kurumlarda çalışmaları halinde ise, çocuk annenin çalıştığı kuruma bağlı bakımevine kabul edilir. Annenin çalıştığı kurumda bakımevi açılamamışsa, çocuk babanın çalıştığı kuruma kabul edilir.” denilmektedir.

Söz konusu Yönetmeliğin 13. maddesinde çocuk bakımevi hizmetleri ücretli olup aylık ücret, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü (SHÇK kapatılmış, görevleri büyük ölçüde ÇHGM'ye devredilmiştir. Ancak yönetmelikte SHÇK kullanımı devam etmektedir.) görüşü de alınmak suretiyle, her mali yılbaşında Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenmektedir.

Yönetmeliğin “İl ve İlçe Merkezlerinde Bakımevi Açılması” başlıklı 20. maddesinde; il ve ilçe merkezlerinde bu Yönetmelik kapsamındaki memurların 0-6 yaş grubuna giren en

az 50 çocuğunun bulunması halinde, giderlerin ilgili kurumlarca bakımeviden yararlanacak çocuk sayısı ile orantılı olarak müştereken karşılanması şartıyla, mülki idare amirinin denetim ve gözetiminde çocuk bakımevi açılacağı, bu şekilde açılacak çocuk bakımevlerinin yönetim ve diğer hizmetlerinin il veya ilçe özel idare müdürlüklerince yürütüleceği ve bakımevleri için gerekli personelin kadrolarının ilgili özel idare müdürlüğü teşkilat kadrolarında yer alacağı hükmüne yer verilmiştir.¹¹³

2.2.3.1.8. Doğum Yardımı Yönetmeliği

2015 yılında yürürlüğe giren Yönetmelik ile doğum yapmış tüm ailelere ülkemizde doğum yardımı yapılmaktadır. Doğum yardımı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından tüm Türk vatandaşları ile Mavi kart sahiplerine (5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamına girenler) birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları içinse 600 TL tutarında bir defaya mahsus ödenecek şekilde düzenlenmiştir.

2.2.3.1.9. Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği

1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 301., 304. ve 326. maddelerine dayanılarak hazırlanan “Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği” MEB’e bağlı resmî ve özel okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumlarının kuruluş, yönetim, eğitim, görev ve işleyişi ile ilgili esasları düzenlemektedir.

Yönetmeliğe göre, okul öncesi eğitim kurumu; okul öncesi eğitim çağı çocuklarına eğitim veren anaokulu, ana sınıfı ile uygulama sınıfını, uygulama sınıfı; mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında çocuk gelişimi ve eğitimi alanında eylül ayı sonu itibarıyla 36-68 aylık çocukların eğitiminin yapıldığı uygulama birimi olarak tanımlanmıştır.¹¹⁴

¹¹³ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.8712197.pdf>

Erişim tarihi: 01.06.2022

¹¹⁴ <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=19942&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>

Erişim tarihi: 01.06.2022

2.2.3.2. Genelgeler

2.2.3.2.1. 2010/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi

2010/2 sayılı “Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler Hakkında Başbakanlık Genelgesi”nin 3’üncü maddesinde; “Kamu çalışanlarının kanunen bakmakla yükümlü olduğu engelli aile bireyinin bakıma muhtaç olduğunun ilgili mevzuatına göre alınmış geçerli özürlü sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi kaydıyla bu durumdaki personele; engelli aile ferdinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylık sağlanacak ve personel mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulacaktır.” hükmüne yer verilmiştir.

2.2.3.2.2. 2010/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesi

Sosyal hayattakadın erkek eşitliği gözetilerek sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hedefine ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması amacıyla “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır. Kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılmasında en etkin araçlardan olan kreş ve gündüz bakımevleri yükümlülüğünün 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde yerine getirilmesinin sağlanacağı ve denetleneceği belirtilmiştir. Ayrıca Genelge kapsamında “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu” oluşturulmuştur.¹¹⁵

2.2.4. Politika Belgeleri

Türkiye’de iş ve aile yaşamını uyumlaştırmak amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler, Kalkınma Planları, Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programları, Orta Vadeli Programlar ve Ulusal İstihdam Stratejisi gibi çeşitli ulusal politika belgeleri çerçevesinde ortaya konulmaktadır.

2.2.4.1. Kalkınma Planı

2019-2023 yıllarını kapsayan On Birinci Kalkınma Planı’nda; “İstihdam ve Çalışma Hayatı” başlığı altında temel iki politika ve tedbire yer verilmiştir. Buna göre;

¹¹⁵ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm>
Erişim tarihi: 01.06.2022

1) Kadınların iş gücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırıcı ve istihdamlarını artırıcı uygulamalar geliştirilecektir.

2) Kadınların iş gücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını teminen iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar dinamik bir biçimde hayata geçirilecektir.

Yine Planda; erken dönem çocuk bakım, eğitim ve gelişimine yönelik hizmetlerin sunumu ile erişilebilirliğinin artırılması ve niteliğinin yükseltilmesi hedeflenmiştir. Artan çocuk bakım hizmetleri, eğitim olanakları ve istihdam odaklı politikaların kadınların işgücü piyasasına konu yetkinliklerini geliştireceği ve iş hayatına daha yoğun katılımlarını destekleyeceği ve kadınların daha iyi işlerle, iş gücüne daha yüksek oranda katılmasının hanehalkı gelirlerini artırarak tasarruflara doğrudan katkı sağlayacağı vurgulanmıştır.¹¹⁶11. Kalkınma Planında yer alan bu politika ve tedbirler çerçevesinde Kadınların istihdam edilebilirliğinin artırılması amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sorumluluğunda İş'te Anne Projesi ve çocuk bakım desteği uygulamasıyla kadınların işgücü piyasasına katılımları teşvik edilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı sorumluluğunda Eğitimin tüm kademelerinde ev içi sorumlulukların adil paylaşımı konusunda sorumluluk bilincini yükseltici velilere yönelik seminerler düzenlenmiştir.

¹¹⁶ https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/12/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf
Erişim tarihi: 01.06.2022

Özel İhtisas Komisyonu Raporları

Kalkınma planlarının hazırlık sürecinin, önemli unsurlarından birisini Özel İhtisas Komisyonları (ÖİK) oluşturmaktadır. Strateji ve Bütçe Başkanlığı koordinasyonunda yürütülen; kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum temsilcileri ile akademik çevrelerin bir araya geldiği özel ihtisas komisyonlarının çalışmalarından elde edilen sonuç, değerlendirme ve öneriler Planlarda yer alan politika, hedef ve stratejilerin belirlenmesine katkı sağlamaktadır.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, On Birinci Kalkınma Planı hazırlıkları kapsamında oluşturulan özel ihtisas komisyonlarından Kadının Kalkınmadaki Rolü ÖİK'sı ile İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı ÖİK'sında ele alınan konulardan biri olmuştur.

Kadının Kalkınmadaki Rolü Özel İhtisas Komisyonu Raporunun İstihdam başlıklı 2. bölümünde yapılan mevcut durum analizinde sürdürülebilir büyüme ve kalkınma için kadınların işgücü piyasasında aktif ve üretken halde yer alması gerektiği ve bu bağlamda, kadınların çocuk bakımı başta olmak üzere aile içerisinde üstlendikleri sorumluluklarla çalışma yaşamının gerektirdiği koşullar arasındaki çatışmadan kaynaklanan sorunlarının giderilmesi ve istihdam içindeki paylarının artırılması amacıyla iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik tedbirlere yapılan vurgunun son dönemlerde giderek arttığı belirtilmektedir.

Bunun yanı sıra raporda, bakım hizmetlerinin aile içerisinde ücretsiz olarak kadınlar tarafından karşılanması uygulamasının büyük oranda devam ettiği belirtilerek özellikle erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitimde kurumsal bakım hizmetlerinin eksikliğinin kadın işgücü arzını kısıtladığı ve kadınların istihdamdaki devamlılığını da engellediği tespit edilmiştir.

Raporda konuya ilişkin aşağıdaki sorunlar tespit edilmiştir:

- İş ve aile yaşamı uyumlaştırma politikalarının hayata geçirilmesi, kreş ve bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması konusundaki zorlukların aşılabilmesi,
- Aile sorumluluğu olan kadın ve erkek çalışanların çalışma saatleri ile kreş hizmetlerinin ve okul saatlerinin uyumlu olmaması,
- Doğuma bağlı izinlere ilişkin düzenlemelerde ve uygulamalarda sadece anne değil babanın da bakım sorumluluğu göz önünde bulundurularak devredilemez ebeveyn izinlerinin düzenlenmesi,

- İş yerlerinde okul öncesi kurumsal bakım ve eğitim hizmeti verme zorunluluğunun aile sorumluluğu olan kadın ve erkek çalışanların tümü yerine sadece çalışan kadın sayısına göre düzenlenmiş olması,
- Çocuk bakımı konusunun sadece kadınların sorumluluğu olmadığı konusunda farkındalık ve zihniyet dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik çalışmaların azlığı.

Raporun Plan Dönemi Perspektifi başlığı altında geliştirilen öneriler aşağıda belirtilmektedir:

- Kadınların ekonomik hayata katılımının önündeki engellerin kaldırılması için eğitimde devamlılık, kız çocuklarının farklı mesleki alanlara yönlendirilmesi (STEM gibi), aktif işgücü programlarının piyasa ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi, kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir olması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması yönünde düzenlemeler yapılması gibi bileşenler içeren bütüncül politikaların geliştirilmesi ve uygulanması şarttır.
- Kadının Kalkınmadaki Yeri ÖİK çalışmaları esnasında iş ve aile yaşamının uyumlaştırmasına yönelik makro politikalar üretilmesi, bu bağlamda, bakım ekonomisinin özellikle çalışılmasının gerekliliği elzem başlıklar arasında öne çıkmıştır. Bu anlamda, bakım ekonomisi kapsamında çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bakımı konusundaki kurumsal hizmetlerin yaygın ve erişilebilir nitelikte olması gerekliliği özellikle vurgulanmıştır.
- Kurumsal hizmetlere yönelik modeller konusunda çeşitlendirilmeye gidilmesi ve tek tip uygulamalardan kaçınılmasının gerekliliği, bu bağlamda, kadın istihdamını artırmaya ilişkin farklı kreş modellerinin geliştirilmesinin gerekli olduğu, birincil ve ikincil mevzuatın buna göre revize edilmesinin gerekliliği Komisyon üyelerince dile getirilmiştir. Kent merkezleri açısından kreş açılması konusunda mevcut mevzuatın sadeleştirilip kolaylaştırılması ihtiyacı bulunduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan, farklı model arayışları çerçevesinde, belediyelerin, hükümetin, işçi ve işverenlerin bir araya gelmesi ve alternatif çözümler geliştirilmesi önerilmiştir. Ayrıca, çalışma saatleri ile okul saatlerinin uyumlaştırılması, bu çerçevede, okul sonrası etüt/bakım hizmetlerinin sağlanması, kreş ve/veya gündüz bakımevlerinin hizmet verme saatlerinin de çalışma saatleriyle uyumlaştırılması kritiktir.
- İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasına yönelik yasal düzenlemelerin ve politikaların sadece kadına değil hem kadına hem de erkeğe yönelik geliştirilmesi gerekmektedir. Bu konuda, ILO'nun "Aile Sorumluluğu Olan İşçiler" konulu 156

No’lu Sözleşmesi, aile sorumluluğu olan çalışanlara yönelik ayrımcılığın önlenmesinden hareketle, “aile sorumluluğu olan işçiler” ifadesi ile hem erkeklerin hem de kadınların kapsanmasını, “aile sorumluluğu” ifadesi ile de hem çocukların hem de bakıma ihtiyacı olan diğer bireylerin kapsanmasını sağlamaktadır. Yapılacak her tür düzenleme, eğitim, farkındalık artırma çalışmasında bu perspektifin dikkate alınması uygun olacaktır.

- Bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve her kesim için erişilebilir kılınması öncelikli bir politika olarak ele alınmalıdır.
- Belediyelerin kreş açma zorunluluğu konusunda yaptırım getirilmesi ve buna yönelik bütçe ve teknik destek sağlanmasına yönelik mevzuat düzenlemesinin yapılması gerekli görülmektedir.
- İşyerlerinde veya kurumlarda kreş, gündüz bakımevi, yurt açma zorunluluğunun çalışan kadın sayısına göre değil aile sorumluluğu olan kadın ve erkek çalışanların sayısına göre düzenlenmesi gerekmektedir.
- Kamuda kreşlerin yaygınlaştırması için kreş ve gündüz bakımevlerinin sosyal tesis statüsü kapsamında ve bütçe kısıtından çıkarılmasını sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması gerekli görülmektedir.
- Ebeveynlerin çalışma gün ve saatleri ile kreş hizmetlerinin ve okul saatlerinin uyumlu hale getirilmesi yönünde düzenlemeler yapılmalıdır.
- Kadın istihdamını arttırmaya ilişkin farklı bakım hizmetleri modelleri geliştirilmesi yönünde başlatılan çalışmalar ivedilikle sonuçlandırılmalıdır.
- İşveren tarafından çalışanlara verilen kreş desteklerinin vergi teşviklerine yansıtılması ve bu noktada kreş çeki gibi uygulamaların hayata geçirilmesi önerilmektedir.
- Kadınla erkeğin hane içindeki işleri ve ebeveynliğe ilişkin sorumlulukları paylaşımlarının sağlanması için politikalar geliştirilmesi, devredilemez babalık izni gibi düzenlemelere mevzuatta yer verilmesi, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik çalışmalara hız verilmesi elzemdir.

2.2.4.2. Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi

Kadınların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunda bir diğer önemli politika belgesi Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)’dir. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), 2023 yılına kadar işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi ve işsizlik sorununa kalıcı çözüm bulunmasına yönelik uygulanacak strateji, politika ve tedbirleri içermektedir.

Stratejinin *İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması* ve *Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması* temel politika eksenlerinde konuya ilişkin yapılan durum analizleri ile temel amaç, hedef ve politikalara aşağıda yer verilmektedir.

Strateji, dört temel politika eksenini ile sektör politikalarının üzerine inşa edilmiştir. Stratejide yer alan temel politika eksenleri şunlardır:¹¹⁷

- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi.
- İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması.
- Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması.
- İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi.

Bu temel politika eksenlerinden “*İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması*” başlığı kadınların iş ve aile dengesinin sağlanması alanında özel bir önem arz etmektedir. Çünkü pandemi ile birlikte giderek yaygınlaşmakta olan bir çalışma biçimi olan uzaktan çalışma; bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak işyerinin dışında uygulanan esnek bir çalışma biçimidir. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında önem taşıyan uzaktan çalışmanın daha da yaygınlaşması beklenmektedir. Bu şekilde işgücü piyasasında esnekliği güvence ile ilişkisini artırarak güçlendirmek, toplumun bütün kesimlerine insana yakışır iş fırsatlarını sunmak, esnek çalışma biçimlerini sosyal güvenlik sistemi ile desteklemek, çalışanların kazanılmış haklarını koruyarak ekonomik ve sosyal hakları ile istihdam edilebilirliklerini geliştirmek amaçlanmaktadır.

2.2.4.3. Orta Vadeli Programlar

Orta Vadeli Program her sene Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından üç yıllık bir perspektifle hazırlanan programlardır. Güncel Orta Vadeli Programabakıldığında;

2023-2025 yıllarını kapsayan Orta Vadeli Program’da;

- Kadınların, iş kurma ve geliştirme süreçlerinin kolaylaştırılması ve desteklenmesi, karar alma mekanizmalarında ve e-ticaret platformlarında daha fazla yer almalarının teşvik edilmesi, kadın kooperatifliğinin güçlendirilerek destekleyici hizmetlerin sunulması ile kadınlarda finansal okuryazarlığın geliştirilmesine yönelik çalışmalarını sürdürüleceği,
- İş ve aile yaşamını uyumlaştırmak ve işgücüne katılımı teşvik etmek amacıyla

¹¹⁷https://www.csgb.gov.tr/cgm/dokumanlar/ulusal_istihdam_stratejisi/
Erişim tarihi: 01.06.2022

çocuklar ile engelli ve yaşlı bireylere yönelik erişilebilir, toplum temelli gündüz bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılacağı,

- Gençlerin, kadınların ve sosyal yardım yararlanıcılarının istihdama kazandırılması amacıyla aktif işgücü piyasası programlarından etkin bir şekilde yararlanmalarınısağlanacağı belirlenmiştir.¹¹⁸

2.2.4.4. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından uygulamaya konulan ve 2018-2023 yıllarını kapsayan “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı”; eğitim, sağlık, ekonomi, karar alma mekanizmalarına katılım ve medya temel eksenleri üzerine inşa edilmiştir. Ekonomi bölümünün temel amacı; “kadınların çalışma hayatının her alanına tam ve etkin katılımını sağlayarak değişen işgücü piyasası dinamikleri doğrultusunda ekonomik hayatta söz sahibi olmasını temin etmek” şeklinde belirlenmiştir.

Planda, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusu öncelikli politika alanlarından biri olarak yer almıştır. Bu kapsamda Planda; “Ülkemizde kaliteli ve ulaşılabilir çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetleri yaygınlaştırılacaktır” hedefine yer verilmiştir.¹¹⁹

¹¹⁸<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/09/Orta-Vadeli-Program-2023-2025.pdf>

Erişim tarihi: 25.05.2022

¹¹⁹ <https://www.aile.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-plan-2018-2023/>

Erişim tarihi: 25.05.2022

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADINLARIN İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI

POLİTİKASININ KURUMSAL YAPISI

3.1. KADINLARIN İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI

POLİTİKASININ KURUMSAL YAPISI

Kadın çalışanların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, çok yönlü ve bütüncül bir yaklaşımı gerektirir. Bu kapsamdaki çalışmaların, disiplinler arası bir yaklaşımla yürütülmesi ve ilgili tüm tarafların politika oluşturma ve uygulama boyutuyla sürecin içinde yer alması büyük önem arz etmektedir. İş ve aile yaşamında dengenin sağlanması hususu dinamik bir alandır. Bu konunun sürekli gündemde tutulması ve toplumsal farkındalığın sağlanması gerekmektedir. Bu nedenle bu alanda çalışan ve politika üreten kurumların çabalarının sürekliliği esastır.

3.1.1. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı

Başkanlık, 1 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 37 nci maddesinde Cumhurbaşkanlığına bağlı kurumlardan biri olarak düzenlenmiştir.

Türkiye'nin ekonomik ve sosyal kalkınmasını hızlandırmak, kalkınmayı dengeli ve sürdürülebilir kılmak misyonuyla çalışmalarını yürüten Başkanlık, başta temel politika dokümanlarının hazırlanması olmak üzere, sektörel ve tematik politika ve stratejilerin geliştirilmesi, merkezi yönetim bütçesinin hazırlanması ve uygulanması, kamu yatırımlarında kaynak tahsisi, plan, program, politika ve stratejilerin uygulanmasının koordinasyonu ile İslam İşbirliği Teşkilatı Ekonomik ve Ticari İşbirliği Daimi Komitesi (İSEDAK) ve uluslararası kalkınma iş birliği alanlarında çeşitli görevler üstlenmektedir. Başkanlıkça, izleme ve değerlendirme kapsamında; Cumhurbaşkanlığı Plan Program İzleme ve Değerlendirme Sistemi, Kamu Yatırımları Bilgi Sistemi, Bütçe Yönetim Enformasyon Sisteminde ihtiyaçlara uygun şekilde iyileştirme ve zenginleştirme süreçleri yürütülmektedir.

Türkiye'nin kalkınmasında, kalkınma planları başta olmak üzere tüm kamu plan ve programları ile bütçelerinin, kadın erkek fırsat eşitliğini, kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesini temel alan bir perspektiften hazırlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

Türkiye’de iş ve aile yaşamını uyumlaştırmak amacıyla hazırlanan Kalkınma Planları, Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programları ve Ulusal İstihdam Stratejisi gibi çeşitli ulusal politika belgeleri çerçevesinde çalışmalar hız kazanmıştır. Raporun üçüncü bölümünde “Politika Belgeleri” kısmında ulusal politika belgeleri detaylı bir şekilde incelenmiştir.

3.1.2. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

3.1.3.1 Yapılan Çalışmalar

3.1.3.1.1 Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)

Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi Çalışmaları

Kadın kooperatiflerinde yapılan çalışmaların programları mesai saatleri, çalışma mekânları gibi önemli kararların alınmasında kadınlar söz hakkına sahip olduğundan dolayı kadın kooperatifi çalışma modeli kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılmasında önemli bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Cumhurbaşkanlığı I. 100 Günlük İcraat Programı’nda yer alan kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi, sürdürülebilirliklerinin sağlanması, kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi ve görünürlüklerinin artırılması hedefine yönelik olarak Tarım ve Orman Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş birliğinde “Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İş Birliği Protokolü” 30.10.2018 tarihinde imzalanmıştır. Söz konusu Protokol 12.07.2021 tarihinde 2 yıl süre ile yenilenmiştir.

Protokol kapsamında, 81 ildeçalıştay, eğitim, bilgilendirme toplantıları ve kadın kooperatifi ziyaretleri ve iyi uygulamaları yaygınlaştırmak amacıyla “Kadın Kooperatifleri Bölgesel Buluşmaları” gerçekleştirilmiştir.

Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi

Kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi, sürdürülebilirliklerinin sağlanması, kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi, görünürlüklerinin artırılması ve yaygınlaştırmaları hedefi ile “Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi” Tarım ve Orman Bakanlığı iş birliğinde yürütülmektedir.

Proje uygulama dönemi 15.09.2021 tarihi itibarıyla başlamıştır. Proje; Hedef Gruba Yönelik Hizmetler ve Eğitimler, Kurumsal Kapasite Geliştirme, Farkındalık Artırma, Bilimsel ve Teknik Çalışmalar, Koordinasyon ve İş Birliği olmak üzere 5 Bileşen ve 20 ana

faaliyetten oluşmaktadır. 30 ay sürmesi planlanan ve toplam 30 pilot ilde yürütülen proje kapsamında;

- Kooperatif kurma,
- Kooperatiflere ortak olma potansiyeli bulunan kadınlar ile hâlihazırda bu çalışmaların içinde yer alan kadın ve erkeklere yönelik bilgilendirme,
- Farkındalık artırma, iş birliği geliştirmeye ilişkin çalışmalar, yürütülecek olup kadın kooperatifleri bu yöndeki çalışmalarla teşvik edilecektir.

Türkiye’de Kadın Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçeleme Uygulanması Projesi

ASHB’nin ana yararlanıcı, Cumhurbaşkanlığı Bütçe ve Strateji Başkanlığı’nın eş yararlanıcı olduğu “Türkiye’de Kadın-Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçeleme Uygulanması Projesi” nin uygulayıcı ortağı UN Women olup, projenin paydaşları arasında TBMM Plan Bütçe Komisyonu ile KEFEK de yer almaktadır. Ülkemizde kadın erkek eşitliğine duyarlı planlama ve bütçelemeyi sistematik ve sürdürülebilir bir şekilde geliştirecek bir model yaratmak amacıyla uygulamaya konulan projenin açılış toplantısı 17.08.2021 tarihinde Ankara’da gerçekleştirilmiştir.

Proje kapsamında iş birliği gerçekleştirilecek kurum ve kuruluşlara yönelik savunuculuk ziyaretleri gerçekleştirilerek hem merkezi hem de yerel düzeyde yönetici pozisyonundaki kamu görevlilerine yönelik farkındalık seminerleri gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte; Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı üst düzey yöneticilerine, TBMM KEFEK ve Plan Bütçe Komisyonu üyesi milletvekillerine yönelik seminerler düzenlenmiştir. Ayrıca; ilgili kamu kurum ve kuruluş personelinin katılımıyla teknik eğitimler gerçekleştirilmiştir..

Proje süresince; temel stratejik politika rehberi belgelerinin gözden geçirilmesi, kamu görevlileri ve pilot belediye personeline yönelik teknik eğitim programları gerçekleştirilmesi, iyi uygulama örnekleri için yurt dışı çalışma ziyaretleri gerçekleştirilmesi ve merkezi düzeyde yürütülen bir programla ilgili bütçe analizi yapılması planlanmaktadır.

Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi (2012-2017)

İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansının (SIDA) mali desteğinde, ASHB ve Dünya Bankası işbirliğinde yürütülen “Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi” kapsamında 2014 yılında “Türkiye’de Çocuk Bakım ve Erken Çocukluk Eğitim Hizmetlerinin Arz ve Talebi Araştırması” gerçekleştirilmiştir.

Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi (2013-2019)

ASHB ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Borusan Holding A.Ş. arasında 21.01.2013 tarihinde imzalanan iş birliği protokolü kapsamında Organize Sanayi Bölgelerinde (OSB) kreşlerin kurulması için Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi hayata geçirilmiştir. Proje ile seçilecek organize sanayi bölgelerinde kreş açılması yoluyla kadınların üzerindeki çocuk bakımı sorumluluğunun azaltılarak iş ve aile yaşamının uzlaştırılması yoluyla bu bölgelerde kadın istihdamının artırılması amaçlanmıştır. Proje kapsamında; Adıyaman, Afyonkarahisar, Balıkesir ve Malatya OSB’de yapılan kreşler hizmet sunmaya devam etmektedir.

3.1.3.1.2 Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü (ÇHGM)

ÇHGM tarafından çocukların gündüz bakımlarının sağlanmasına yönelik Bakanlığa bağlı olarak çalışan özel kreş ve gündüz bakımevlerine ilişkin iş ve işlemler yürütülmektedir.

Bakanlık denetimindeki gerçek ve özel hukuk tüzel kişilerine ait kreş ve gündüz bakımevleri ile çocuk kulüplerinin işleyişine ilişkin hususlar “Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik” ile belirlenmiştir. Bu doğrultuda özel ve tüzel kişiler tarafından açılmak istenen kuruluşların açılış-kapanış ve yılda en az iki defa denetleme işlemleri İl Müdürlüklerince yapılmaktadır.

Erken çocukluk döneminde yer alan tüm çocukların kreş hizmetlerinden eşit olarak yararlanabilmesinin sağlanması, kreş hizmetleriyle ilgili sosyal ve ekonomik düzey farklılığı olmadan fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi amacıyla mevzuat doğrultusunda açılış izni verilen kuruluşların kapasitelerinin % 3’ü belirlenerek ücretsiz bakım için ayrılmaktadır. Ücretsiz bakım hizmetinden;

- Ekonomik durumlarına bakılmaksızın şehit ve gazi çocukları,
 - Bakanlığa bağlı kuruluşlarda korunma ve bakım altında bulunan çocuklar,
 - Cezaevlerinde hükümlü ve tutuklu olan anneleri ile birlikte kalan çocuklar,
 - Ekonomik gücü yeterli olmayan ailelerin çocukları ile ekonomik güçlük içindeki anne veya babası vefat etmiş çocuklar,
 - Tek ebeveyni ile yaşayan çocuklar,
 - Engelli ebeveyni olan çocuklar,
 - Kadın konukevinde bulunan veya ayrılan kadınların çocukları
- yararlandırılmaktadır.

Tablo 4: ÇHGM Bağlı Kuruluş ve Kayıtlı Çocuk Sayısı

Kreş ve Gündüz Bakımevi Sayısı	Kayıtlı Çocuk Sayısı	Ücretsiz Kontenjandan Yararlandırılan Çocuk Sayısı (0-68 ay)
2.121	74.597	2.260

Kaynak: ÇHGM Verileri (Ekim 2022)

Özel kreş ve gündüz bakımevleri hafta içi kendi belirledikleri saatlerde hizmet vermektedir. Bununla birlikte, talep etmeleri halinde hafta içi mesai saatlerine ilave olarak, gece saatleri ve hafta sonu tatillerinde faaliyetlerini sürdürmek isteyen kuruluşlar, gerekçelerini ve çalışma saatlerini belirten bir dilekçe ile İl Müdürlüklerine başvurumaktadırlar. Kuruluşların söz konusu gün ve saatlerde hizmetlerine devam edebilmeleri, İl Müdürlüğünün kabul ve teklifi ile Valiliğin onayına bağlıdır.

Özel kuruluşlar, velilerden alınacak aylık ücret miktarlarını çocukların bakım, eğitim ve gelişimlerine imkân verecek hizmetler ile çevrenin sosyo-ekonomik şartlarını dikkate alarak; kuruluşun personel iâşe, kira, ısıtma ve diğer cari giderler ile amortismanlarını hesaplayarak kendileri tespit etmektedirler. Kuruluşlarca her yıl tespit edilen ücretler ocak ayından itibaren mayıs ayının sonuna kadar ilan edilmektedir. Bu ilanlarda tatil, gece, yarım gün ve saatlik bakım ücretleri ile peşin veya süreli ödemeler ve diğer indirimler belirtilmektedir.

3.1.3.1.3 Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü (ATHGM)

Aile Eğitim Programı (AEP)

Program ile; aile üyesi bireylerin çağın gerektirdiği temel aile yaşam becerilerine yönelik bilgi, beceri ve tutumları kapsamlı olarak edinebilmelerini amaçlamaktadır. Program, aile yaşamı için temel sayılan, gündelik yaşamın bütününe kuşatan eğitim ve iletişim, hukuk, iktisat, medya ve sağlık alanlarında hazırlanan 28 modülden oluşmaktadır. Çocuk gelişimi, evlilik hayatı, aile içi iletişim, finansal okuryazarlık, bilinçli medya kullanımı, hukuk okuryazarlığı ve sağlıklı yaşam ile ilgili konularda aile bireylerinin bilgilendirilmesi ve farkındalıklarının artırılması hedeflenmektedir. Ailelerin sahip oldukları imkânları daha iyi kullanabilmeleri, aile değerlerinin korunması ve gelecek nesillere aktarımı, sağlam, güçlü, işlevsel ve uyumlu bir aile birlikteliği için hazırlanan aile eğitimleri, ülke genelinde İl Müdürlükleri ve Sosyal Hizmet Merkezleri (SHM) aracılığı ile ücretsiz olarak sunulmaktadır.

Aile Danışmanlığı

Evlilik hayatındaki muhtemel sorunlara çözüm üretebilmek amacıyla evlilik sorunlarında profesyonel psikososyal danışmanlık desteği; eşlerin iyilik halinin desteklenmesi, evliliğin sağlıklı bir şekilde sürmesi ve aile birlikteliğinin desteklenmesinde önemli yere sahiptir. Bu anlamda, aile içi ilişkileri düzenlemek, evliliğin işleyişinde yaşanan ya da yaşanması muhtemel sorunların çözümüne destek olmak amacıyla 81 ilde İl Müdürlükleri ve SHM’lerdeki uzman personel aracılığı ile ücretsiz olarak aile danışmanlığı hizmeti sunulmaktadır. 18.11.2019 tarihinden itibaren vatandaşlarımız bu hizmetten yararlanabilmek için e-devlet üzerinden de başvurulabilmektedir.

3.1.3.1.4 Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Ülkemizin engelliler politikasına ilişkin yaklaşımı5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile şekillenmiştir. Bu Kanunla; engellilere yönelik politika ve hizmetlerin geliştirilmesi ve uygulanmasında, engellilerin insan onur ve haysiyetinin dokunulmazlığı temelinde, kendi seçimlerini yapma özgürlüğünü ve bağımsızlığını kapsayacak şekilde bireysel özerkliğine saygı gösterilmesinin esas olduğu, engelliliğe dayalı ayrımcılık yapılamayacağı, engellilere yönelik politika oluşturma, karar alma ve hizmet sunumu süreçlerine engellilerin katılımı, fırsat eşitliği, erişilebilirliğin sağlanması, istismarın önlenmesi, engelli kadın ve kız çocuklarının çok yönlü ayrımcılığa maruz kalmalarının önlenmesi, engelli çocuğun üstün yararının gözetilmesinin esas olduğu belirlenmiştir.

Yapılan Çalışmalar

2030 Engelsiz Vizyon Belgesi

ASHB koordinasyonunda tüm tarafların katkı ve katılımlarıyla hazırlanan 2030 Engelsiz Vizyon Belgesi, 03.12.2021 Dünya Engelliler Günü’nde ilan edilmiştir. Ülkemizde engellilik alanında 2030 yılına kadar geliştirilecek politikalara ve sunulacak hizmetlere yön verecek Engelsiz Vizyon Belgesi “İçermeci ve Erişilebilir Toplum”, “Hakların Korunması ve Adalet”, “Sağlık ve İyilik Hali”, “Kapsayıcı Eğitim”, “Ekonomik Güvence”, “Bağımsız Yaşam”, “Afet ve İnsani Bakımdan Acil Durumlar” ve “Uygulama ve İzleme” olarak 8 başlık altında, 31 hedef ve 107 eylem alanından oluşmaktadır. Hak temelli yaklaşımı ortaya koyan Engelsiz Vizyon Belgesi ile engellilerin eşit vatandaşlar olarak potansiyellerini gerçekleştirebildikleri içermeci bir toplum olma anlayışının güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Kadın erkek eşitliği, Engelsiz Vizyon Belgesi’nin dayandığı temel ilkeler arasında yer almaktadır. Ayrıca, “Hakların korunması ve adalet” başlığında engelliliğe dayalı

ayrımcılıkla mücadele ederek eşitliği tesis etmek amacı kapsamında hizmetlerin özellikle engelli kadın ve çocuklar göz önünde bulundurularak geliştirilmesi ve sunulması hedefine yer verilmiştir. Vizyon Belgesi'nin 3'er yıllık eylem planları ile hayata geçirilmesi tasarlanmaktadır.

Gece Nöbeti ve Gece Vardiyasından Muafiyet

Ülkemizde kamuda memur olarak çalışan engelli bireylere istekleri dışında gece nöbeti veya gece vardiyası verilmemektedir. Ayrıca bakıma muhtaç engelli yakını bulunanlara da aile ferdinin bakımı için günlük izin kullanılmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tespiti" başlıklı 101'inci maddesinde "*Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.*" hükmüne yer verilmiştir.

Ayrıca 2010/2 sayılı Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler Hakkında Başbakanlık Genelgesinin 3'üncü maddesinde "Kamu çalışanlarının kanunen bakmakla yükümlü olduğu engelli aile bireyinin bakıma muhtaç olduğunun ilgili mevzuatına göre alınmış geçerli özürlü sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi kaydıyla bu durumdaki personele; engelli aile ferdinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylık sağlanacak ve personel mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulacaktır." hükmüne yer verilmiştir.

Engelli ve Yaşlı Bakımına Yönelik Çalışmalar

ASHB tarafından sosyal ve ekonomik sebeplerle korunma ve bakım ihtiyacı olan engelli bireylerin öncelikle ailesi yanında bakılıp korunmaları desteklenmektedir. Bedensel, zihinsel ve ruhsal engelli bireylerin tespiti, incelenmesi, bakım hizmetleri ve aile danışmanlığı hizmetlerinin niteliği ve işleyişine ilişkin usul ve esaslar, 03.09.2010 tarih ve 27691 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Engellilerin Bakımı Rehabilitasyonu ve Aile Danışmanlığı Hizmetlerine Dair Yönetmelik ile belirlenmiştir. Bu kapsamda, sosyal inceleme yapılması sonucunda hazırlanan Sosyal İnceleme Raporu ile ilgili mahkemelerce verilen bakım tedbir kararı veya bir bakım merkezine yerleştirilme kararı doğrultusunda engelli bireyler korunma ve bakım altına alınmaktadır.

Ailesi yanında bakımı mümkün olmayan engelli bireylerin resmi bakım kurumlarında yatılı ve gündüzlü olarak veya ev tipi sosyal hizmet kuruluşlarında bakımları

sağlanmaktadır. Bu merkezlerde engelli bireylerin öncelikle insan onuruna ve engelli haklarına uygun olarak bakımına, beslenmesine, korunmasına, becerilerinin geliştirilmesine ve sosyal hayata uyumuna ilişkin bakım ve sosyal rehabilitasyon hizmetleri sunulmaktadır.

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü verilerine göre; resmi bakım ve rehabilitasyon merkezlerine ve bu merkezlerde bakılan engelli kişilere ilişkin bilgiler aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.¹²⁰

Tablo 5: Yatılı ve Gündüzlü Resmi Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinin Sayısı

Yıl	Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi	Umut Evi	Gündüz Merkez ve Gündüz Hizmetin de Verildiği Yatılı Kuruluş Sayısı	Toplam
2022(Eylül)	104	149	130	383

Kaynak: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Verileri

Tablo 6: Resmi Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinin Kapasiteleri ve Bakım Hizmetinden Yararlanan Engelli Sayısı

Yıl	Yatılı	Gündüz	Toplam	Yatılı kapasite
2022(Eylül)	7.064	1.467	8.531	8.291

Kaynak: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Verileri

Yatılı bakım hizmeti alan engelli bireylerin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde ise; % 44'ünün kadın iken % 56'sının erkek olduğu görülmektedir.

Sosyal Hizmet Kuruluşlarında Bakımı Sağlanan Engelli ve Yaşlı Bireylere Harçlık Ödenmesine İlişkin Yönetmelik kapsamında kuruluşlardan bakım hizmeti alan engelli bireylere her yıl merkezi yönetim bütçe kanunu ile belirlenecek miktar üzerinden hiçbir kesinti yapılmaksızın aylık net harçlık ödemesi yapılmakta ve 5378 sayılı Kanun kapsamında ise; engellilerin eğitim hakları güvence altına alınmış olup engelli bireyler özel durumları ve farklılıkları dikkate alınarak, yaşadıkları çevrede bütünleştirilmiş ortamlarda, eşitlik temelinde, hayat boyu eğitim imkânından ayrımcılık yapılmaksızın

¹²⁰Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni,
https://www.aile.gov.tr/media/120191/eyhgm_istatistik_bulteni_eylul2022.pdf Erişim Tarihi: 08.01.2023

yararlandırılmakta, genel eğitim sistemi içinde engellilerin her seviyede eğitim almasını sağlayacak bütünleştirici planlamalara yer verilmektedir.

Bakım, Rehabilitasyon ve Aile Danışma Merkezlerine başvuran engelli ve ailelerine gerekli danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinde bulunmaktadır. Engellisine evinde bakan ailelere yönelik, evde bakıma destek hizmeti ile engelli bireye ve ailesine evinde psiko-sosyal destek hizmetleri sunulmaktadır.

Bakanlığa bağlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinin yanında Özel Bakım Merkezleri de mevcuttur. Kanunla belirlenen kriterlere uygun, bakım gereksinimi duyan engelli bireyler özel bakım merkezlerine yerleştirilmekte ve ücreti Bakanlık tarafından karşılanmaktadır.

Ailesi yanında bakımı sağlanan engelli bireylerin ihtiyaçlarının giderilmesi ve ailelerin rahatlatılması, sosyal hayata katılımlarının sağlanması, bu sayede engelli bireylerin ailesi yanında çevresinden koparılmadan bakımının gerçekleştirildiği tam veya yarı zamanlı olarak gündüz hizmet veren merkezler bulunmaktadır. Evde bakıma destek yardımı veya gündüz/yatılı kurum bakımı hizmetlerinden yararlanamayan engelli kadınlar ve kız çocukları dâhil olmak üzere engelli bireylerin ailelerinin engelli bireyin kişisel bakımına yönelik işlerde desteğe ihtiyacının bulunması halinde bakıcı personel aracılığıyla evde bakıma destek hizmeti sunulmaktadır.

Ailelerinin engelliye çeşitli nedenlerle bakamayacağı durumlarda (sağlık, seyahat, tedavi vb.) engelli bireylerin resmi bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde 2010/12 Sayılı Geçici ve Misafir Olarak Bakım Hizmeti konulu genelge çerçevesinde yılda en fazla 30 güne kadar yatılı bakım hizmeti verilmektedir.

Görme engelli vatandaşların günlük yaşamlarını bağımsız bir şekilde sürdürebilmelerine yönelik eğitsel, sosyal ve mesleki rehabilitasyon programlarıyla görme engelli vatandaşların yaşam becerilerini geliştirmelerine destek olunmaktadır.

Ayrıca, Bakanlığa bağlı, yaşlılara bakım hizmeti veren huzurevi ve huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri bulunmaktadır.

Bakanlığa bağlı olarak faaliyet gösteren özel bakım merkezleri, engelli bireylerin bakımı için yatılı veya gündüzlü hizmet veren, gerçek kişi ve özel hukuk tüzel kişileri tarafından açılan sosyal hizmet kuruluşu statüsündeki özel bakım kuruluşlarıdır. 2022 yılı Eylül ayı verilerine göre; Bakanlıktan açılış iznini alan 304 özel bakım merkezinde, 26.491 engelliye bakım hizmeti sunulmaktadır. Özel bakım merkezlerinin toplam kapasitesi ise;

30.693'tür. Özel bakım merkezlerinden hizmet alanların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde, %42'sinin kadın iken %58'inin erkek olduğu görülmektedir.¹²¹

Özel bakım merkezlerinden engelli sağlık kurulu raporunda "ağır engelli" ya da "tam bağımlı engelli birey" olduğu belirtilen ve her türlü gelirler toplamı esas alınmak suretiyle hane içinde kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarı, asgarî ücretin aylık net tutarının 2/3'ünden daha az olan bakıma ihtiyacı olan engelli bireyler "Ücreti Bakanlık Tarafından Karşılanan Engelli" statüsünde hizmet alabilmektedir.

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü verilerine göre; huzurevlerine ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 7: Kamu, Özel, Diğer Kamu Kuruluşlarına Ait Huzurevleri Sayısı, Kapasiteleri ve Bakılan Yaşlı Sayısı

Yatılı Bakım Huzurevleri 2022	Huzurevi Sayısı	Kapasite	Bakılan Kişi Sayısı
Bakanlığa Bağlı Huzurevleri	168	17.499	13.687
Diğer Kamu Kuruluşlarına Ait Huzurevleri (MEB, Belediyeler)	21	2.981	1.784
Özel Huzurevleri	261	17.252	12.476
TOPLAM	450	37.732	27.947
Bakanlığa Bağlı Huzurevleri Kapasitesine Dâhil Olan Yaşlı Yaşamevleri	5	24	15
Yaşlı Gündüz Yaşam Merkezi	37	642	538

Evde Bakım Yardımı

Evde bakım hizmeti, 2828 sayılı Kanun'un ek 7. maddesine dayalı olarak çıkarılmış olan 30.07.2006 tarih ve 26244 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren

¹²¹ Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni,
https://www.aile.gov.tr/media/120191/eyhgm_istatistik_bulteni_eylul2022.pdf Erişim Tarihi: 08.01.2023

Bakıma Muhtaç Engellilerin Tespiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik hükümleri çerçevesinde uygulanmaya başlanmıştır.

Bakıma ihtiyacı olan engelli bireylerin sosyal çevrelerinden ayrılmadan, ailelerin yanında bakım ve destek almaları amacıyla evde bakım hizmetleri yürütülmektedir. Bu kapsamda engelli bireye bakım veren kişilere evde bakım hizmeti ücreti ödenmektedir. Evde bakım hizmetlerine ilişkin veriler incelendiğinde bakım veren kişilerin çoğunlukla kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Bunun sonucu olarak söz konusu kadınların almış oldukları bu yardım onları en azından finansal açıdan desteklemektedir. Aynı zamanda bu uygulama ile engelli bireylerin ve ailelerin yaşam kalitesinin artırılması ve ihtiyaçlarının karşılanmasının kolaylaştırılması hedeflenmektedir.

Mevzuat gereği her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirler toplamı esas alınmak suretiyle, hane içinde kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarı, asgarî ücretin aylık net tutarının 2/3'ünden daha az olan bakıma ihtiyacı olan engellilere, resmî veya özel bakım merkezlerinde bakım hizmeti ya da sosyal yardım yapılmak suretiyle evde bakımına destek verilmesi sağlanmaktadır. Buna göre geliri kanunda belirlenen sınırın altında olan (2022 yılı ikinci 6 ay için 3.666,90 TL) ve sağlık kurulu raporu ile ağır engelli bölümünde evet ibaresi bulunan, Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik hükümleri gereğince “Tam Bağımlı”, Çocuklar İçin Özel Gereksinim Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik hükümleri gereğince “Çok İleri Düzeyde Özel Gereksinimi Var”, “Belirgin Özel Gereksinimi Var” ve Özel Koşul Gereksinimi Var (ÖKGV) tanımlarını alan engelliler bu hizmetten yararlanmaya hak kazanmaktadır.

3.1.3.1.5 Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü

Şartlı Nakit Transferi (ŞNT)

ŞNT, Şartlı Eğitim ve Şartlı Sağlık Yardımı şeklinde iki bileşenden oluşmaktadır. Şartlı Eğitim Yardımı; 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamında sosyal güvencesi olmayan, ihtiyaç sahipliği bulunan ailelere çocuklarını okula göndermeleri şartıyla yapılan yardımlardır. Yardım programı kapsamında ilköğretim erkek öğrenci için aylık 90 TL, kız öğrenci için aylık 100 TL, ortaöğretim erkek öğrenci için aylık 130 TL, kız öğrenci için aylık 150 TL şeklinde 2 ayda bir ödeme yapılmaktadır. Şartlı sağlık yardımı; sosyal güvencesi olmayan, ihtiyaç sahipliği bulunan ailelere çocuklarını sağlık kontrolüne götürmeleri, anne adaylarının ise hamilelik süresince sağlık kontrolüne gitmeleri ve doğumlarını hastanede yapmaları şartıyla yapılan yardımlardır. Yardım programı

kapsamında gebelik döneminde anne için aylık 200 TL gebelik yardımı, doğumun hastanede yapılması halinde tek seferlik 500 TL doğum yardımı, doğum sonrası lohusalık döneminde iki aylık 300 TL Lohusalık yardımı, çocuk için aylık 100 TL sağlık yardımı ödemeleri yapılmaktadır.

Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Düzenli Nakit Yardım Programı

3294 sayılı Kanun kapsamında düzenli nakdi sosyal yardım programı çerçevesinde muhtaç durumdaki eşi vefat etmiş kadınlara şartları devam ettiği süre içerisinde aylık 1.000 TL olmak üzere 2 aylık periyotlarla ödeme yapılmaktadır.

Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Konut Destek Programı

Cumhurbaşkanlığı'nın 05.09.2022 tarih ve 104676 sayılı Kararı ile eşi vefat etmiş, 18 yaş altı en az üç çocuğa sahip kadınlara yönelik ülke genelinde 2.023 adet konut yapımını hedefleyen Program kapsamında destek sağlanacaktır.

Doğum Yardımı

Doğum Yardımı Yönetmeliği'ne göre evlat edinilen çocuklar için doğum yardımı yapılmamakta, doğum yardımı 15.05.2015 tarihinde ve bu tarihin sonrasında gerçekleşen canlı doğumlar için ödenmektedir. Birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocuklar için 600 TL doğum yardımı yapılmaktadır. Bu yardım Türk vatandaşı olan anne veya babaya, her ikisi de Türk vatandaşı ise anneye yapılmaktadır.

Çoklu Doğum Yardımı

Muhtaç hanelerin çoklu doğum sonucu olan ve hayatta kalan 0-24 aylık her bir çocuğuna (iki ve üzeri), Sağlık Bakanlığı'nın Çocukluk Dönemi Aşı Takviminde yer alan aşıları süresi içinde yaptırılması kaydıyla, aylık 400 TL olmak üzere 2 ayda bir ödeme yapılmaktadır.

3.1.3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

3.1.3.1. Yapılan Çalışmalar

Türkiye'de iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının uhdesinde olan uygulamalar Tablo 10'da gösterilmektedir. Uygulamalar hamilelik dönemine ilişkin uygulamalar, doğum ve doğum sonrası uygulamalar ve genel uygulamalar olarak adlandırılmıştır.

Tablo 8: İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Uygulamalarında Çalışma Hayatı Açısından Mevcut Durum

Dönem	Uygulama	Mevcut Durum	
		İzinler	Nakdi Yardımlar
Hamilelik Dönemi	Periyodik sağlık kontrolü hakkı	Hamilelik dönemi boyunca ve doğum sırasında sağlık kontrolleri ücretsiz olarak yapılmaktadır.	İlgisiz
	Hamilelikte riskli işten risksiz işte çalışmaya geçiş hakkı	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışan tüm hamile kadınların hamileliğini riske atacak işte çalıştırılmaları yasaktır. İşveren işçiyi varsa herhangi bir ücret azaltmasına gitmeksizin risksiz işe geçirmek zorundadır.	İlgisiz
	İşyerinde risksiz iş yoksa ücretsiz izin hakkı	İşverenin çalışan hamile çalışanını çalıştırabileceği iş yoksa kadın işçinin hamileliği boyunca ücretsiz izin alma hakkı bulunmaktadır.	Ücretsiz izinde olduğu dönemde işveren ya da sigorta sisteminden herhangi bir ödeme hakkı bulunmamaktadır.
	Doğum Öncesi Analık izni	8 hafta (5 haftası doğum sonrasına devredilebilir)	Ücretli (geçici iş göremezlik ödeneği)
Doğum sonrası	Doğum sonrası Analık İzni	8 hafta	Ücretli (geçici iş göremezlik ödeneği)
	Doğum sonrası ücretli babalık izni	İş Kanununa tabi çalışanlar için 5 gün, kamu personeli için 10 gün düzenlenmiştir.	Ücretli
	Süt izni (bakım izni)	İş Kanununa tabi çalışanlara bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir, çalışanlar bu izni toplu kullanabilmektedir. Devlet memurları için bu süre analık izni bitiminden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saattir. Devlet memurları izni toplu kullanamamaktadır.	Ücretli
	Küçük çocuğu olan kadınların vardiyalı çalıştırılmaması	Çocuk bir yaşına gelince vardiyalı çalışan annelerin vardiya uygulamasına geri dönmesi	İlgisiz
	Emzirme Ödeneği	İlgisiz	Sigortalı annelere ve eşi sigortalı olmayan babalara tek seferlik emzirme ödeneği ödemesi yapılması

	Yarım zamanlı çalışma hakkı	İş Kanunu kapsamında çalışanlara analık izni bitiminden itibaren ilk doğumda 60, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün ücretsiz izin- yarım zamanlı çalışma hakkı verilir. Çalışılmayan sürelerin sosyal güvenlik primleri İŞKUR tarafından ödenmektedir. Kamu personeline ise analık izni bitiminden itibaren birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar yarı zamanlı çalışma hakkı tanınmıştır. Çocuğun engelli olması halinde bu süre her statüde çalışan için bir yıl olarak uygulanmaktadır.	İş Kanunu kapsamında bu izin süresince kadınlara İŞKUR tarafından günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar yarım çalışma ödeneği verilmektedir. Devlet personelinin maaşı tam ödenmektedir.
	Kısmi süreli çalışma hakkı (İş Kanunu 13 üncü maddesi, zorunlu eğitim yaşına gelene kadar, süre belirtilmeden her iki ebeveyne yönelik)	Her iki ebeveynin de çalışması durumunda ebeveynlerden biri öngörülen izinlerinin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi <i>süreli</i> çalışma talebinde bulunabilir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.	Ebeveyne çalıştığı süre kadar ücret ödenmektedir.
	Yarı zamanlı çalışma hakkı (Devlet memurları)	657 sayılı Kanuna göre doğum yapan memurlar, doğum sonrası analık izninin veya eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin <i>yarısı</i> olarak düzenlenmesini talep edebilirler.	Memura, yarı zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen aybaşından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır
	Ebeveyn izni- Ücretsiz izin hakkı (4/a kapsamındakiler 6 ay, kamu 24 ay)	İş Kanunu kapsamında çalışan annelere analık izni bitiminden itibaren altı aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Devlet memurlarında annelere analık izni bitiminden itibaren, babalara doğumdan itibaren 24 aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Bu sürelerde sosyal güvenlik primleri ödenmemekte, kişiler isterse bu süreleri borçlanabilmektedir.	Ücretsiz.
	Doğum Yardımı	İlgisiz	Tüm Türk vatandaşlarına ilk doğumda 300 TL, ikinci doğumda 400 TL, üçüncü doğumda 600 TL doğum yardımı ödenir
	Devlet memurları için aile yardımları	İlgisiz	Evli memurlara çalışmayan eşleri ve çocukları için aile yardımı ödeneği ödenmektedir.

Genel uygulamalar	Refakat izni	Devlet memurunun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek çocuklarından birinin (ana, baba, eş de dahildir) ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilmektedir.	Devlet memuruna maaşının tamamı ödenmektedir.
	Uzaktan çalışma hakkı	2016 yılında yapılan düzenleme ile İş Kanunu kapsamında çalışanlara talepleri ve işverenle anlaşmaları halinde uzaktan çalışabilmeleri hakkı getirilmiştir.	İlgisiz
	Mazeret izni	İş Kanununda en az %70 oranında engelli çocuğu olan işçilere hastalık raporuna dayalı olarak on güne kadar ücretli izin verilebilmektedir.	Ücretli
	Engelli çocuğu olan kadınlara erken emeklilik imkanı	Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan kadın sigortalılar, 2008 yılı Ekim ayından sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri oranında prim ödeme gün sayıları fiili hizmet olarak eklenmekte ve eklenen bu sürelerin de emeklilik yaş hadlerinden düşülmesi sağlanmakta, böylece kadın sigortalılara yönelik pozitif ayrımcılık yapılarak erken emeklilik hakkı verilmektedir.	

Bu çalışmaların da etkisi ile 2002 yılı ile 2022/Haziran dönemi arasında iş hayatı içerisinde yer alan kadın sigortalıların durumlarında iyileşmeler görülmüştür. 2002 yılında toplam zorunlu sigortalı sayısı¹²² içerisinde kadın sigortalıların oranı %19 iken 2022 yılına gelindiğinde %168 oranında artarak %32 oranına yükselmiştir. Bir işveren yanında çalışan sigortalılar arasında kadın çalışan oranı ise %20'lerden %32'lere çıkmıştır. İlgili dönemde en yüksek artış bağımsız çalışanlarda görülmektedir. Bağımsız çalışanlar arasında kadın çalışanların oranı %220 artarak %10'dan %22 düzeyine yükselmiştir. Kamu görevlileri arasında kadın çalışanların oranı ise sınırlı düzeyde yükselmiştir. 2022/Haziran dönemi içerisinde kamu hizmetlerinde çalışan her üç sigortalıdan biri kadındır. 2002 ile 2022 yılları arasında aktif sigortalı sayısı ise %113,6 oranında artmıştır.

Bu dönemlerde kadınlar en çok “perakende ticaret” işkolunda çalışmışlardır.

¹²² Zorunlu sigortalı kavramı stajyer, kursiyer, çırak, yurtdışı topluluk ve diğer sigortalılar hariç uzun vade sigorta kolları kapsamındaki bildirimleri ve bağımsız çalışanlarda isteğe bağlı sigortalılar hariç diğer sigortalıları ifade etmektedir.

Öte yandan 2002 ile 2022 yılı Haziran ayı arasındaki dönemde toplam pasif sigortalı olarak adlandırılan emekli aylığı, malullük aylığı veya ölüm aylığı ve/veya gelir alanların sayısı %111 artış göstermekte iken aynı dönemde kadın pasif sigortalı sayısı %128,1 artmıştır.

SGK'dan aylık ve/veya gelir alanların içerisinde kadınların durumuna bakıldığında; gelir ve/veya aylık alanların 2002'de % 40'ı kadın iken 2022/Haziran döneminde % 43,9'u kadındır. Bağlanan aylık ve/veya gelirlerden kadınlar yüksek oranda faydalanmaktadır.

3.1.4.2.2. Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu

Kadın istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere 2010/14 sayılı Genelge uyarınca “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu” oluşturulmuştur. Söz konusu Kurul, Bakanlık bünyesinde ilgili kurum ve kuruluş temsilcilerinden oluşmaktadır.

Bahse konu Kurula ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, MEMUR-SEN, TÜRKİYE KAMU-SEN, KESK, TOBB, TESK ve üniversite temsilcileri ile kadın istihdamı konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları temsilcileri de katılmaktadır. Kurulun sekreteryası Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmekte olup, Kurul üyesi kurum ve kuruluşlar, Genelgede yer alan her bir maddeye ilişkin gerçekleştirdikleri faaliyetlerini içeren yıllık raporlarını hazırlamakta ve kadın istihdamının artırılması amacıyla çalışmalar yürütmektedir. Kurul, 2010 yılından bu yana dokuz toplantı düzenlemiştir.

Aynı zamanda, Bakanlık tarafından çalışma hayatında kadınların sahip oldukları haklara ve kadın istihdamının önemine ilişkin toplumsal farkındalık ve bilinç düzeyini artırmak amacıyla yazılı ve görsel materyallerin hazırlanması ile toplantı/seminer/paneller düzenlenmesi faaliyetlerini yürütmekle birlikte ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği halinde de farkındalık artırma çalışmaları gerçekleştirmektedir.

3.1.3.2. Yürütülen Projeler

Bakanlıkça mevzuat düzenlemeleri ve ulusal politika belgelerinin yanı sıra ilgili kamu kurum ve kuruluşları ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği içinde pek çok proje çalışması da hayata geçirilmektedir. Bu projelerden bazıları şunlardır;

Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (NANNY)

SGK 2015 yılından beri kayıtlı kadın istihdamın artırılması amacıyla kadının sorumluluğu olarak görülen bakım sorununun çözümü ile ilişkili AB ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından ortaklaşa finanse edilen projeler yürütmektedir. Kayıtlı kadın istihdamının artırılması meselesine bütüncül bir yaklaşımla bakan SGK, yürüttüğü projelerle de iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik önemli katkılar sunmaktadır.

Bu projelerin ilki olan Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi ile bir yandan küçük çocuk sahibi kadınların çalışma hayatına katılımının veya geri dönüşünün kolaylaştırılması, bir yandan da genellikle kayıt dışı çalışan çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamının artırılması amaçlanmıştır. Mart 2015-Kasım 2017 tarihleri arasında yürütülen proje kapsamında Ankara, Antalya, Bursa, İstanbul ve İzmir illerinde ikamet eden, 0-24 ay aralığında çocuk sahibi ve hizmet akdine tabi olarak çalışmakta olan, iş hayatına geri dönen veya yeni giren kişisel geliri asgari ücretin brüt tutarının iki katını geçmeyen annelere, çocuklarının bakımı için çocuk bakıcısı istihdam edebilmelerini temin etmek üzere aylık 416 avroya kadar mali destek sağlanmıştır. 32 ay süren proje boyunca toplam küçük çocuk sahibi yaklaşık 11 binden fazla çalışan anneye çocuk bakımı için maddi destek verilirken, bu destek yoluyla 15 binden fazla kadın sigortalı çocuk bakıcısı olarak istihdam imkânı sağlanmış, projeden toplamda 26,6 bine yakın kadın yararlanmıştır. Projenin yaygınlaştırma faaliyetleri kapsamında, Projenin daha geniş kitlelere ulaşımını sağlamak, orta ve uzun vadede proje ile ilgili farkındalığı artırmak amacıyla faydalanıcı anne ve bakıcı hikâyelerinden oluşan bir almanak çalışması yapılmıştır. Proje kapsamında başta çocuk bakıcıları ve yabancı uyruklu çalışanlar olmak üzere Türkiye’de kayıt dışı olarak ev hizmetlerinde çalışanların kayıtlı istihdamını geliştirmeye yönelik Strateji Belgesi hazırlanmıştır. Ayrıca proje kapsamında verilen mali desteğin kadınların iş yaşamında kalmasına, çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamına ve ailenin sosyo-ekonomik gelir düzeyine etkisini ve sürdürülebilirliğini ortaya koyan bir Etki Analizi çalışması yapılmıştır.

Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (INSTCARE)

Proje, Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranının istenilen düzeyde olmamasının nedenlerinden biri olan kurumsal çocuk bakım hizmetleri ve desteklerinin yetersizliğine yönelik bir çözüm yöntemi geliştirmek ve deneyimlemek amacıyla

kurgulanmıştır. 01.04.2019 yılında uygulanmaya başlanan ve 30.09.2022 tarihinde tamamlanan proje ile;

- Kurumsal çocuk bakımını daha erişilebilir ve ekonomik kılıp işgücü piyasasına dönüşü kolaylaştırarak, kadınların kayıtlı istihdama katılmalarının, dönmelerinin ya da istihdam piyasasında kalmalarının sağlanması,
- Çalışan annelerin iş-yaşam dengesi kurmalarına destek olunması ve çocukların erken çocukluk eğitimlerine katkı sağlanması hedeflenmiştir.

Proje mali destek programı ve akademik araştırma bileşeni olmak üzere iki ayrı bileşenden oluşmuştur. Proje mali destek programı kapsamında, hizmet akdiyle bir işverene bağlı olarak çalışan, 0-60 ay arası çocuğunu MEB ya da ASHB tarafından onaylanmış bir çocuk bakım kurumuna göndererek okul ücretini tam yatıran ve kişisel geliri asgari ücretin brüt tutarının iki katını geçmeyen anneye aylık kreş desteği verilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca, kreş desteği için en az bir ödeme hakkı kazanan her bir anneye tek seferlik kırtasiye desteği de sağlanarak çocuğun kreşe gönderilmesinin yarattığı masraflara katkı sağlanması hedeflenmiştir. 29 ay süren mali destek programı süresince doğrudan 18 bine yakın anne ve çocuk ile dolaylı olarak 3.000'den fazla kreş faydalanmıştır. Kesin kayıtları 01.11.2019 tarihi itibarıyla başlayan mali destek bileşeni İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya, Malatya ve Elazığ illerinde uygulanmıştır.

Projenin akademik bileşeni kapsamında, Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımının ve kayıtlı kadın istihdamının artırılmasının yanı sıra ebeveynlerin iş-yaşam dengelerinin sağlanmasını da destekleyecek kurumsal çözümleri içeren, yenilikçi ve bütüncül bir model önerisi getirmek amaçlanmıştır. Bu kapsamda iki araştırma raporu, bir politika öneri belgesi ve etki analizi hazırlanmıştır.

“Politika Öneri Belgesi”nde Türkiye’deki mevzuata ilişkin boşluklar tespit edilmiş, alandaki ihtiyaç analiz edilmiş ve dünyadaki alternatif çözümler kıyaslanarak bir çocuğun 0-60 aylık yaşam süresinde bakımını aralıksız şekilde temin edecek ve ebeveynlerin iş-yaşam dengelerini sağlayacak sosyal sigorta sistemi tarafından desteklenen çeşitli bakım izinlerini kapsayan alternatif seçeneklere imkân veren (ebeveynler çocuk bakımı için farklı yolları seçebilirler) esnek bir model önerisi getirilmiştir.

Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDUCARE)

SGK tarafından uygulanan proje ile bir yandan çocuk bakım sorumluluğu nedeniyle işgücü piyasasından dışlanma ya da belirli bir süre uzak kalma riski taşıyan kadınların ev-çocuk eksenli çocuk bakım hizmeti yoluyla işgücü piyasasına katılımının ve kayıtlı istihdamının

desteklenmesi ve bir yandan da eğitimli çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamını teşvik ederek çocuk bakım mesleğinin profesyonelleşmesine katkı verilmesi amaçlanmıştır. 01.05.2019 tarihinde uygulanmaya başlanan ve 31.12.2022 tarihinde tamamlanan proje ile Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde ikamet eden ve küçük çocuğu olan kadınlara destek verilmiştir.

EDUCARE kapsamında bir mali destek programı ve akademik bileşen bulunmaktadır. Projenin mali destek programı “Çalışan Anne Desteği” ve “Bakıcı Eğitim Teşviki” olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır.

“Çalışan Anne Desteği” kapsamında, hizmet akdiyle bir işverene bağlı olarak çalışan ve 0-36 ay arası çocuğu olan ve çocuk bakımı alanında eğitimli çocuk bakıcısını çocuğuna baktırmak üzere sigortalı olarak çalıştıran annelere 32 ay boyunca aylık mali destek sağlanması hedeflenmiştir. Annenin bekâr veya özel gereksinimli çocuğu olması halinde hibe desteği artırılmış olarak ödenmiştir.

Bakıcı Eğitim Teşviki kapsamında ise, çocuk bakıcılığı sektöründe eğitimli olarak çalışmanın yaygınlaştırılması amacıyla çocuk bakıcılığı sertifikası alan kişilere tek seferlik 100 avro (ücretli kursa gidenlere 200 avro) destek verilmesi hedeflenmiştir. Bu destek programlarından, 5.274 anne, 5.274 çocuk, 7.018 çocuk bakan bakıcı ile 7.518 eğitim teşviki alan çocuk bakıcısı faydalanmıştır.

EDUCARE Projesinin Akademik Bileşeni kapsamında ise iki çalıştay, yurtdışı çalışma ziyareti ve diğer araştırmalar sonucunda oluşturulan bilgi birikimiyle özellikle komşu anne (childminder) sistemi olmak üzere çocuk bakımı modellerinin araştırıldığı ve ülkemiz için model önerisi sunulduğu bir Araştırma Raporu hazırlanmış olup, projenin mali destek programının kadın istihdamına etkisi ve sürdürülebilirliğini ölçen bir Etki Analizi Raporu ile proje deneyimlerinden oluşan tüm sonuçları bir araya getirecek Politika Öneri Belgesi hazırlanmıştır.

Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (WOMEN-UP)

Bu proje ile Türkiye’de kayıtlı kadın istihdamını artırmak ve girişimci kadınları rekabete daha dayanıklı hale getirmek amaçlanmaktadır. Ülkemizde farklı bölgelerden 7 ayrı ilde (Şanlıurfa, Kahramanmaraş, Samsun, Ankara, Aydın, Denizli, İstanbul) uygulanan bu projede toplam 32 ay süreyle kadın girişimcilere ait küçük ölçekli ve genç işletmelerde kadın istihdamının desteklenmesi amaçlanmıştır. Kadın girişimcilerin açtığı genç işletmelerden en fazla 9 işçi çalıştıran ve ilave olarak kadın sigortalı istihdam eden işverenler projenin hedef kitlesini oluşturmaktadır. Bu kapsamdaki 4 bin kadın işveren ve bu işletmelerin işe aldığı 4 bin kadın işçi projeden fayda sağlamaktadır. Bu kişilere en fazla 20 ay sürecek şekilde her ay mali destek sağlanmaktadır.

21.02.2022 tarihi itibarıyla başvuruların alınmaya başlandığı proje ile kadın istihdamının desteklenmesiyle birlikte kadınların istihdamda kalması sağlanacak ve deneyim kazanan kadınların projeden sonra da çalışmaya devam etmeleri beklenmektedir. Yine kadın girişimciliğinin desteklenmesinin yarattığı çarpan etkisi ile birlikte kadınların daha güçlü şekilde çalışmaya devam edecekleri ve yeni kadın girişimcilerin de çalışma hayatına atılması beklenmektedir.

3.1.4. Millî Eğitim Bakanlığı

Millî Eğitim Bakanlığı, Anayasanın 42. maddesinde yer alan “Kimse, eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılamaz” hükmü gereğince tüm bireylere eşit eğitim öğretim hakkı sunmakla yükümlüdür. 10.07.2018 tarihli ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nde Millî Eğitim Bakanlığının görevleri; okul öncesi eğitimden başlayarak örgün ve yaygın eğitimin tüm kademelerinde tüm bireylerin eğitimlerine yönelik hizmetleri yürütmek; kız öğrencilerin, engellilerin ve toplumun özel ilgi bekleyen diğer kesimlerinin eğitime katılımını yaygınlaştırmak; olarak ifade edilmektedir.

Bu çerçevede kadın çalışanların iş ve aile yaşamına uyumlarının sağlanması noktasında kritik bir rol oynayan okul öncesi eğitim hizmetleri de MEB’in uhdesinde bulunmaktadır. Bakanlığın temel amacı zorunlu ilkokul çağından önce her çocuğun en az bir yıl okul öncesi eğitim almış olmasını sağlamaktır. On Birinci Kalkınma Planı, 2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı, MEB Stratejik Planı, 2023 Eğitim Vizyonu belgelerinde okul öncesi eğitimde 5 yaşta %100 okullaşmaya ulaşma ve erken çocukluk eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması hedefleri yer almaktadır.

3.1.4.1. Okul Öncesi Eğitimde Okullaşma Oranı

Türkiye’de okul öncesi eğitime katılım henüz zorunlu değildir. Cumhuriyetin başlarından 1992 yılına kadar okul öncesi eğitimde okullaşma oranı %5,1 olarak gerçekleşebilmiştir. 1992-2002 yılları arasında ise okul öncesi eğitim okullaşma oranı %11,5’e yükseltilebilmiştir. Üst politika metinlerinde okul öncesi eğitime yönelik hedeflere yer verilmesi, yeni anaokulları yapımı, yeni ana sınıfları açılması, öğretmen atamaları ve farkındalık çalışmaları neticesinde 2002-2022 yılları arasında okul öncesi eğitim kurumlarına devam eden çocuk sayısı %500 oranında artmıştır. 2010 yılından sonra OECD üye ülkeleri arasında en yüksek okullaşma artışı görülerek 2021-2022 eğitim öğretim yılında

resmi verilere göre 5 yaşta brüt okullaşma oranı %92,17'ye ulaşmıştır. 2022-2023 eğitim öğretim yılında ise resmi olmayan verilere göre 5 yaşta brüt okullaşma oranı %97 olmuştur.

Tablo 9: Okullaşma Oranları

GÖSTERGELER	2002-2003	2022-2023	Artış Oranı
KAYITLI ÇOCUK SAYISI	320.038	1.832.745	473%
OKULLAŞMA (4-5 YAŞ NET)	11,70%	56,77%	385%
OKULLAŞMA (5+ YAŞ BRÜT)	11,70%	92,17%	688%
KURUM SAYISI (RESMİ ÖZEL)	11.314	39.657	251%
ÖĞRETMEN SAYISI (RESMİ / ÖZEL)	18.921	107.171	466%

2022-2023 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI RESMİ/ÖZEL OKUL ÖNCESİ VERİLERİ										
Kurum Türü	Kurum Sayısı	Kurum Oranı	Derslik Sayısı	Şube Sayısı	3 Yaş	4 Yaş	5 Yaş	Toplam Çocuk Sayısı	Toplam Çocuk içinde Oran	Kendi içinde Çocuk Oran
Okul Öncesi Toplam	39.657	100,00%	86.357	108.692	136.786	454.004	1.241.955	1.832.745	100,00%	
Resmi Tüm	26.215	66,10%	45.374	72.486	54.107	281.113	1.034.930	1.370.150	74,76%	
Resmi Anasınıfı	21.466	54,13%	28.183	40.053	17.008	115.587	569.278	701.873	38,30%	51,23%
Resmi Anaokulu	4.749	11,98%	17.191	32.433	37.099	165.526	465.652	668.277	36,46%	48,77%
Bağımsız Anaokulu	4.609	11,62%	16.344	31.516	36.640	164.260	462.819	663.719	36,21%	
Özel Eğitim Anaokulu	140	0,35%	847	917	459	1.266	2.833	4.558	0,25%	
Resmi Anasınıfı	1.524	3,84%	2.363	3.517	4.428	15.855	31.751	52.034	2,84%	
Resmi Anasınıfı (TEGM)	19.942	50,29%	25.820	36.536	12.580	99.732	537.527	649.839	35,46%	
Özel Tüm	5.513	13,90%	24.978	20.249	42.633	88.470	124.419	255.522	13,94%	
Özel Anaokulu	4.118	10,38%	21.010	15.872	39.595	72.197	82.947	194.739	10,63%	76,21%
Özel Anasınıfı	1.395	3,52%	3.968	4.377	3.038	16.273	41.472	60.783	3,32%	23,79%
Diğer Kurumlar	7.929	19,99%	16.005	15.957	40.046	84.421	82.606	207.073	11,30%	
ASHB Bağlı Özel Kreş ve Gündüz Bakımevi ile Çocuk Klübü	2.245	5,66%	7.816	5.504	27.574	20.022	17.006	64.602	3,52%	31,20%
Toplum Temelli Kurumlar	25	0,06%	53	48	49	264	304	617	0,03%	0,30%
Belediyelerce Açılan Çocuk Merkezleri	338	0,85%	868	1.347	3.862	7.537	8.238	19.637	1,07%	9,48%
Diyanet İşleri Başkanlığına Bağlı 4-6 yaş kurslar	4.787	12,07%	6.677	8.375	296	49.635	52.261	102.192	5,58%	49,35%
DMK ye göre MEB Dışı Kamu/Özel kurum ve kuruluş anaokulu	176	0,44%	511	483	1.805	2.467	2.278	6.550	0,36%	3,16%
Halk Eğitimi Merkezi (Oyun Odası Dahil)	351	0,89%	55	171	6.376	4.414	2.370	13.160	0,72%	6,36%
İş Kanununa Göre İşletmelerde Açılan Kreşler	7	0,02%	25	29	84	82	149	315	0,02%	0,15%

Dipnot: Okullaşma ve öğretmen sayısı 2021-22 eğitim öğretim yılına aittir. Veri 01.11.2022 tarihinde R17 raporundan alınmıştır.

3.1.4.2. Temel Eğitimde 10.000 Okul Projesi

Okul öncesi eğitimde 5 yaşta %100 okullaşma hedefine ulaşmak ve kaliteyi artırmak için birçok faaliyet ve proje yürütülmektedir. Ancak ülkemizin farklı coğrafi özellikleri

nedeniyle tüm yerleşim yerlerinde eğitime erişim %100 olarak sağlanamamaktadır. Bu kapsamda en önemli ihtiyaç fiziksel kapasitenin artırılması olarak görülmektedir. Bu doğrultuda 2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı'nda yer alan “Temel Eğitimde 10.000 Okul Projesi kapsamında 40.000 yeni ana sınıfı açılacaktır.” ve “Temel Eğitimde 10.000 Okul Projesi kapsamında 3.000 yeni anaokulu yapılacaktır.” faaliyetleri doğrultusunda 2021-2022 eğitim öğretim yılında okul öncesi eğitime ciddi yatırımlar yapılmaya başlanmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda 2021 yılı Eylül ayından bu yana gerekli donatım ve tadilatları yapılarak 15.500 yeni ana sınıfı ve 2.000 yeni anaokulu eğitim öğretime açılmış, böylece okul öncesi eğitim fiziki kapasitesi belirgin düzeyde artırılmıştır.

3.1.4.3. 20. Millî Eğitim Şurasında Okul Öncesi Eğitim

Türkiye'de okul öncesi eğitime gereken önemin geç verilmesi ve tüm ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de yıllarca okul öncesi eğitim kurumlarının çalışan ailelerin çocuk bakım ihtiyaçlarını karşılama yeri olarak görülmüş olması nedeniyle günümüzde okul öncesi eğitimde 3-5 yaş okullaşma oranı istenen düzeyde değildir. Bu kapsamda eğitim politikaları özellikle şartları elverişsiz hanelerden gelen çocukların önceliklendirilerek okul öncesi eğitimde okullaşma oranlarının artırılması ve kaliteli erken çocukluk eğitim hizmetlerinin sağlanmasına odaklanmaktadır.

2022 yılında düzenlenen ve eğitim politikalarına yön vermede önemli bir yer tutan 20. Millî Eğitim Şurasında tema “eğitimde fırsat eşitliği” olarak belirlenmiş, okul öncesi eğitime ayrı bir önem atfedilmiş, bu konuyla ilgili bir özel ihtisas komisyonu oluşturularak okul öncesi eğitim politikasına yönelik önemli tavsiye kararları¹²³ alınmıştır. Kararlara genel olarak bakıldığında politikaların eğitimde yapılan önemli iyileştirmelerden ve devasa altyapı yatırımlardan sonra eğitimde niteliği artırmak ve her bir çocuğun nitelikli eğitime erişimini sağlayabilmek olduğu görülmektedir.

3.1.4.4. Bir Ana Sınıfında Bulunacak Çocuk Sayısı ve Alternatif Erişim Modelleri

Yapılan tüm altyapı yatırımlarına rağmen okul öncesi eğitimde kapasite sorunu özellikle 3-4 yaş grupları için devam etmektedir. Nüfusun yoğun olduğu bazı yerleşim yerlerinde okul öncesi eğitim kurumu yapılacak arazi bulmakta zorluk çekilmekte, uzak ve seyrek nüfuslu yerleşim yerlerinde ise mevzuat gereği bir ana sınıfı açılması gereken çocuk

¹²³ 20. Millî Eğitim Şurası Kararları:

http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_12/08163100_20_sura.pdf Erişim Tarihi: 01.02.2023

sayısına ulaşamadığından yaklaşık 30 bin çocuğun okul öncesi eğitime erişiminde sorunlar yaşanmaktadır. Çocuk sayısı az olduğu için sınıf açılmayan çocukların okul öncesi eğitime erişimlerini sağlamak amacıyla tedbirler alınarak alternatif eğitime erişim modelleri geliştirilmiş ve özel tedbirler alınmıştır.

Nüfusu az ve dağınık olan köy ve benzeri yerleşim yerlerinde okul öncesi eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak için Milli Eğitim Bakanlığı Kurum Açma, Kapama ve Ad Verme Yönetmeliğinde yapılan değişiklikle, bir yerleşim yerinde ana sınıfı açılması için gerekli olan çocuk sayısı 10'dan 5'e düşürülmüştür. Böylece 2.000 köyde yaklaşık 20.000 çocuk eğitimle buluşmuştur.

Uzak ve seyrek nüfuslu yerleşim yerlerinde ana sınıfı açılmaması durumunda alternatif erişim modellerden “Gezici Öğretmen Sınıfı” modeli ile bir öğretmenin birden fazla yerleşim yerine giderek oradaki çocukları uygun bir alanda toplayıp eğitim vermesi; “Taşıma Merkezi Ana Sınıfı” modeli ile ise bir çocuk en fazla 20-25 km taşınacak şekilde uzak köyden başlanıp taşıma merkezi seçilen yere kadar çocukların rehber personel eşliğinde taşınarak eğitim alması sağlanmıştır.

Yürütülen pilot uygulamalar ile 2018-2019 eğitim öğretim yılında yapılan ilk pilot uygulamada gezici öğretmen modelinde 23 ilçede 37 öğretmen tarafından 148 köye gidilerek 680 çocuğa ulaşılmış; taşıma merkezi ana sınıfı modelinde 10 ilçede 29 yerleşim yerinde 367 çocuk eğitim almıştır. 2021-2022 eğitim öğretim yılında ise 16 il 29 ilçe 141 eğitim merkezinde gezici öğretmen sınıfı, 32 il 82 ilçe 161 eğitim merkezinde taşıma merkezi ana sınıfı modeli uygulaması yapılmıştır. 2022-2023 eğitim öğretim yılında söz konusu uygulamalara devam edilmesi için planlama çalışmaları devam etmektedir.

3.1.4.5. Ebeveyn-Çocuk Destek Eğitim Programı

Temel Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından Çerçeve Programı hazırlanan ve Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından onaylanarak e-Yaygın sistemine eklenen Çocuk Destek Eğitim Programı ve Ebeveyn Destek Eğitimi Programı ile çocuk ve aileyi aynı anda eğitim sürecine dâhil eden ilk resmi müdahale programı hayata geçirilmiştir.

Bu uygulamada çocuklar ve ebeveyn için iki ayrı kurs programı öngörülmüştür. Kursların başlayış ve bitiş tarihleri aynıdır. Bu kurslar halk eğitim merkezi müdürlüğünce uygun görülen resmi ve özel alanlarda açılabilir.

Çocuk Destek Eğitim Programı ve Ebeveyn Destek Eğitimi Programı ile; 3-6 yaş aralığında çocukları olan ebeveynlerin çocukları ile olan etkileşimlerinin artırılması,

çocukların bütünsel gelişimlerinin desteklenmesi ve ebeveyn-çocuk gelişiminin bütüncül olarak desteklenmesi amaçlanmaktadır. Uygulayıcılara yol gösterici olması ve uygulamada meydana gelebilecek aksaklıkların önlenmesi için Ebeveyn Çocuk Destek Eğitim Programı Uygulama Kılavuzu da hazırlanmıştır.

Bu program ile çeşitli nedenlerle (nüfusu yoğun olduğu için mevcut fiziki kapasite yetersizliği, yoksul hanelerden gelen çocuklar, okul olmayan yerleşim yerleri vb.) okul öncesi eğitime erişemeyen, öncelikle 5 yaş olmak üzere 3-4-5 yaşlarındaki çocukların okul öncesi eğitimden faydalanması, okullarda eğitim öğretim saatleri dışında boş kalan dersliklerin etkin şekilde kullanılabilmesi, ebeveynlerin çocuklarının gelişimleri (bilişsel, sosyal duygusal, fiziksel, dil ve öz bakım) hakkında bilgi sahibi olması sağlanacaktır.

3.1.4.6. Okul Öncesi Prefabrik ve Konteyner Derslik Yapımı

Nüfusun yoğun olduğu ve arsa bulma sorunu yaşanan merkezi yerler için okul öncesi eğitimde derslik ihtiyacını karşılamak amacıyla bahçesi uygun olan okullara taşınabilir ana sınıfları (konteyner) ve prefabrik derslikler yapılması amaçlanmıştır. Daha önce yapılan çalışmalarla bu tür ortamların sayısı 356 dersliğe ulaşmış ve toplamda ortalama 14.000 çocukluk kapasite oluşturulmuştur. 2022 yılı sonuna kadar bu kapsamda 300 adet 2 derslikli prefabrik yapımı ile toplamda yaklaşık 30.000 çocukluk kapasite; 300 adet iki derslikli konteyner sınıf yapımı ile birlikte 30.000 çocukluk kapasite olmak üzere toplamda 60.000 çocukluk kapasite oluşturulması amaçlanmıştır.

3.1.4.7. Okul Öncesi Eğitimde Beslenme Desteği

Okul öncesi eğitime devam eden şartları elverişsiz yerleşim yerlerindeki çocuklara beslenme desteği pilot çalışmalarına başlanmıştır. Bu kapsamda öncelikle 2021-2022 eğitim öğretim yılında Gaziantep, Hatay ve Şanlıurfa illerindeki 22 ilçede şartları elverişsiz yerleşim yerlerindeki okullar belirlenerek 6.266'sı yabancı uyruklu olmak üzere toplam 15.920 çocuğa beslenme desteği sunulmuştur. 2022-2023 eğitim öğretim yılında ise ülke genelinde 60.000 çocuğa bir öğünlük beslenme desteği sunulması için tüm çalışmalar tamamlanarak okul müdürlüklerine gerekli ödenekler gönderilmiş, böylece okul öncesi eğitimde bir öğünlük ücretsiz beslenme hizmeti verilmeye başlanmıştır.

3.1.4.8. Okul Öncesi Öykü Kitapları ve Sınıf Kitaplığı Kurulması

Erken çocukluk döneminden başlayarak çocuklara okuma alışkanlığı kazandırmak, onların kelime hazinesini artırmak, dinleme ve konuşma yeteneklerinin gelişimlerini desteklemek amacıyla erken çocukluk dönemindeki çocuklara yönelik öykü türünde eğitim materyallerinin geliştirilmesi için “365 Gün Öykü” çalışması yapılmıştır. Proje kapsamında 53 yeni öykü kitabı geliştirilmiş olup daha önce geliştirilen öykü kitaplarıyla birlikte 91 öykü kitabı ve kitaplıktan oluşan bir okul öncesi sınıf kitaplığı oluşturulmuştur.

3.1.4.9. Okul Öncesi Eğitimde Yaz Eğitimi

Bir sonraki yıl ilkokula başlayacak olan çocuklar başta olmak üzere ders yılı içerisinde okula gidemeyen çocuklar için her yıl Temmuz ve Ağustos aylarında esnek zamanlı bir uygulama olan yaz eğitimi uygulaması yapılmaktadır. 2021-2022 eğitim öğretim yılında yaz eğitimi uygulaması yapan okullara donatım/kırtasiye/materyal ve servis desteği verilmiş, böylece 2021-2022 eğitim öğretim yılında 80.000 çocuğun yaz eğitimine devam etmesi sağlanmıştır.

Bu Protokol sayesinde; ihtiyacı olan OSB’de okul öncesi eğitim kurumu binası/mekânı yapılacak, Protokol kapsamında açılacak olan kurumların her türlü eğitim öğretim faaliyetleri ile açılış, işleyiş, usul ve esasları MEB’in ilgili mevzuatına göre yapılacak olup, bu kapsamındaki okul öncesi eğitim kurumlarında görev alacak ilgili tüm personel MEB tarafından görevlendirilecektir.

3.1.4.10. Organize Sanayi Bölgelerinde Okul Öncesi Eğitim Kurumu Açılmasına İlişkin İş Birliği Protokolü

MEB ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı iş birliğinde sanayi sektöründe meydana gelen gelişmeler ile okul öncesi eğitim sisteminin eş güdümünü sağlamak ve kadın istihdamının artırılması için okul öncesi eğitim alanları inşa ederek OSB’lerde okul öncesi eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına katkı sağlamak amacıyla “Organize Sanayi Bölgelerinde Okul Öncesi Eğitim Kurumu Açılmasına İlişkin İş Birliği Protokolü” imzalanmıştır. Protokol kapsamında organize sanayi bölgelerinde yeni anaokulu/ana sınıfları açılarak kadın istihdamı desteklenecektir.

3.1.4.11.Okul Öncesinde 500 Milyon TL Destek Programı

Okul öncesi eğitimde özellikle sosyoekonomik olarak dezavantajlı hanelerde yaşayan çocukların ailelerine düşen maliyetin azaltılması için ASHB ve MEBarasında 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamında sosyal yardımlardan yararlanan hanelerde bulunan ve resmî okul öncesi eğitim kurumlarından eğitim alan Türk vatandaşı çocukların eğitim süreçlerinde desteklenmesine yönelik bir protokol imzalanmıştır. Protokol kapsamında, söz konusu çocukların bulunduğu okula beslenme, temizlik hizmetleri ve eğitim programının uygulanmasına yönelik eğitim materyalleri için nakdi destek sağlanacaktır.

3.1.4.12.Okul Öncesi Eğitimde Çocuk Kulüpleri Uygulaması

MEB Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğine göre MEB’e bağlı resmî okul öncesi eğitim kurumlarında güne başlama, oyun, beslenme, temizlik, etkinlik, dinlenme ve günü değerlendirme zamanlarını da içerecek şekilde günde ellişer dakikalık aralıksız 6 etkinlik saati süre ile normal eğitim yapılır. Eğitim içeriği ve uygulamasında MEB Okul Öncesi Eğitim Programındaki kazanım ve göstergeler esas alınır.

Diğer taraftan MEB Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Çocuk Kulüpleri Yönergesi kapsamında Bakanlığa bağlı resmî/özel okul öncesi eğitim kurumları ilköğretim kurumlarına devam eden çocukların, eğitim saatleri dışındaki zamanlarda ilgi alanlarına yönelik sosyal, kültürel, sanatsal, sportif ve bilimsel alanlarda eğitimlerinin ve sosyal gelişimlerinin desteklenmesi için çocuk kulüpleri kurulabilir.

Okul öncesi eğitim kurumlarında yapılan 6 etkinlik saati çalışan ebeveynlerin ihtiyacını karşılamayabilmektedir. Bu nedenle yeteri kadar fiziki mekan olması, velilerin talep etmesi durumunda çocuk kulüplerinde çocukların gelişim alanlarını destekleyen faaliyetler gerçekleştirilebilir.

Ayrıca çocuk kulüpleri uygulamasında Çocuk Kulüpleri Yönergesi’nde belirtilen hususlar doğrultusunda ücret alınmakla birlikte söz konusu Yönerge’de “Çocuk kulübü yönetim kurulu kararı doğrultusunda, yoksul ailelerin çocukları kulüpten ücretsiz yararlanabilir veya bu velilerden, belirlenen kulüp ücretinden daha az ücret alınabilir. Kulüpte birden çok çocuğu bulunan velilerin diğer çocuklarından ise kulüp ücretinin yarısından fazla olmamak kaydıyla, yönetim kurulunun belirleyeceği miktarda ücret alınır.” ve “Kulüplerde, durumlarını belgelendirmeleri kaydıyla şehit, harp malûlü ve muharip gazi

çocukları ile kulüpteki öğrenci kontenjanının 1/10'u oranındaki yoksul ailelerin engelli çocuklarından ücret alınmaz.” hükümleri yer almaktadır.

3.1.4.13.Çocuk Kulüplerinin Halk Eğitimi Merkezleri Modüllerinde Yapılan Düzenlemeler ile Daha Etkili Kullanılması

Özellikle şartları elverişsiz yerleşim yerlerindeki çocukların çocuk kulüplerinden daha etkin faydalanmasını sağlamak amacıyla halk eğitim merkezleri tarafından ücretsiz olarak sunulan halk eğitim modülleri okul öncesi çocuklarına uygun hale getirilmiştir.

Böylece okul öncesi çağına uygun toplam 32 yeni halk eğitim modülü programı hazırlanmıştır. Hazırlanan modüller ile şartları elverişsiz yerleşim yerlerindeki okul öncesi eğitim kurumlarındaki tüm çocuklar çocuk kulüpleri uygulamasından ücretsiz faydalanmaktadır.

3.1.5. Ticaret Bakanlığı

Kadınların kooperatifleşerek emeklerini değerlendirmeleri hem bireysel olarak kadınlara hem de topluma büyük faydalar sağlamaktadır. Kadın kooperatifleri geleneksel gıda ürünlerinin üretimi ve pazarlanması, kadınların el emeği ile ürettikleri ürünlerin pazarlanması, hayvansal ve tarımsal üretim, ekolojik turizm faaliyetleri, temizlik, yaşlı, engelli ve çocuk bakımı ile catering hizmetleri gibi pek çok alanda faaliyette bulunmaktadır.

Mevcut durumda faal 869 kadın kooperatifi Bakanlığın faaliyet alanında bulunmakta olup bunlardan 6 tanesi çocuk bakım hizmeti sunmaktadır.¹²⁴

2011 yılında “Kadın, Çevre Kültür ve İşletme Kooperatifi” şeklinde tek tip örnek ana sözleşme hazırlanmıştır. Yayımlanan Türk Kooperatifçilik Stratejisi ve Eylem Planı’nda (2012-2016) ise başka bir işte çalışma olanağı olmayan kadınların kooperatif çatısı altında örgütlenmelerinin teşvik edilmesi, çalışma, üretme ve pazarlama imkânlarının artırılması, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarının giderilmesi amacıyla kadın kooperatifleri ile ilgili “*Kadınlarımızın girişimcilik kabiliyetlerinin artırılması ve ekonomide bir aktör olarak yer almalarının sağlanması için kooperatifler çatısı altında örgütlenmeleri yönünde çalışmalarda bulunulması*” tedbirine yer verilmiştir.

Daha sonra ortakları kadın olan ve kadınlara istihdam sağlayan “Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi” örnek anasözleşmesi yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur.

¹²⁴ Ticaret Bakanlığı tarafından iletilen 08.05.2022 tarihli bilgi notu.

Kadın kooperatiflerinin sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla yürütülen çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

1) 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda yapılan değişiklik ile ortaklarının çoğunluğu kadınlardan oluşan ve kadın emeğinin değerlendirilmesi amacıyla kurulan kooperatifler ile ortaklarının çoğunluğu engellilerden oluşan kooperatiflerin; gerek kuruluş aşamasında ve gerekse faaliyet dönemlerinde ticaret sicil müdürlüğünde ödedikleri tescil ve ilan ücretleri ile ticaret odasına kayıt ücreti, yıllık aidat ve munzam aidat ödeme mükellefiyeti kaldırılarak, bu kooperatiflere destek sağlanmıştır.

2) Kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi hedefi doğrultusunda Ticaret Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Tarım ve Orman Bakanlığınca Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İşbirliği protokolü imzalanmıştır. Bu protokol kapsamında Bakanlıkların taşra teşkilatlarınca kadınlara yönelik olarak eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri yürütülmektedir.

3) İllerden gelen talepler doğrultusunda kadınlara yönelik eğitim, bilgilendirme faaliyetleri düzenlemekte ve faydalı olabilecek programlara katkı sağlanmaktadır. Bu kapsamda 2022 yılı içinde 820 kadın girişimci ve kooperatif ortağına eğitim verilmiştir.

4) Kooperatifçilik Tanıtım ve Geliştirme Projesi kapsamında, 14 il ve 64 ilçe ziyareti gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, gidilen illerde kadınlara yönelik olarak toplantı, söyleşi gibi çeşitli etkinlikler düzenlenmiş olup 8500 kadın girişimci ve kooperatif ortağına bilgi verilmiştir.

5) Kooperatif ve üst kuruluşlarının üretim ve istihdama katkısı olacak yatırım projelerinin desteklenmesi, faaliyetlerinde etkinlik ve verimliliğin sağlanması, teknoloji ve yeni üretim tekniklerinden yararlanmalarına katkıda bulunulması ve bireysel tasarrufların uygun kooperatif girişimcilik modelleri ile ekonomiye kazandırılması amacıyla Kooperatiflerin Desteklenmesi Programı (KOOP-DES) hayata geçirilmiştir. KOOP-DES kapsamında ilk uygulama olarak kadınların kooperatifleşmeye yönelik çabalarını desteklemek amacıyla ortaklarının çoğunluğu kadınlardan oluşan ve kadın emeğini değerlendirme amacı güden kooperatiflere finansman desteği sağlanmasına karar verilmiştir. KOOP-DES kapsamında verilen hibe destekleri, mikrofinansman olarak mevcut kadın kooperatiflerinin kurumsal kapasitelerinin artırılmasına katkı sunmuş olup hibe desteği sayesinde pek çok yeni kadın kooperatifi de kurularak faaliyetlerine başlamıştır. Program ile; ortaklarının en az % 90'ını kadınların oluşturduğu kooperatiflerin işletecekleri yaşlı ve engelli bakım merkezleri ile çocuk kulüpleri, kreş ve gündüz bakımevlerinin demirbaş eşya niteliğindeki yatırım malı alımlarına da destek sunulmaktadır. Program kapsamında, 2022

yılında 64 ilde faaliyet gösteren 190 kooperatifin 205 projesine hibe desteği verilmesi uygun görülmüş hibe destek tutarı ise yaklaşık 20 milyon olarak gerçekleşmiştir.

3.1.6. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

Organize Sanayi Bölgelerinde Okul Öncesi Eğitim Kurumu Açılmasına İlişkin İş Birliği Protokolü

Millî Eğitim Bakanlığı iş birliğinde Organize Sanayi Bölgelerinde okul öncesi eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması için Eylül 2022’de “Organize Sanayi Bölgelerinde Okul Öncesi Eğitim Kurumu Açılmasına İlişkin İş Birliği Protokolü” imzalanmıştır.

Protokol kapsamında Bakanlık, OSB’lerde kurulacak okul öncesi eğitim kurumları için mevzuata uygun olarak alan/mekân tahsis edilmesi ve kredi olanakları ile ilgili talepte bulunan OSB’lere yardımcı olacaktır. Ayrıca 100 OSB’de okul öncesi eğitim kurumu açma çalışmaları devam etmektedir.

Bölgesel Teşvik Uygulamaları

15.06.2012 tarih ve 2012/3305 sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar’a göre, eğitim ve sosyal hizmet yatırımları bölgesel destek unsurlarından yararlanabilmektedir.

Eğitim

Karar’ın 17/ğ maddesinde; özel sektör tarafından gerçekleştirilecek olan okul öncesi eğitim, ilkokul, ortaokul ve lise eğitim yatırımları, öncelikli yatırım konuları arasında sayılmış olup, bu yatırımlarda 5. Bölge için öngörülmüş bölgesel destek unsurları uygulanmaktadır. Yatırım 5. Bölgedeki OSB içinde yapılırsa bu durumda, vergi indirimi ve sigorta primi işveren hissesi desteği açısından, 6. Bölge destekleri uygulanır. Yatırım yerinin 6. Bölgede olması halinde ise, bu bölge desteklerinden yararlanır.

Bölgesel destekler kapsamında teşvik belgesi düzenlenebilmesi için yatırım tutarının, 1.Bölgede 4 milyon, 2. Bölgede 3 milyon, 3.Bölgede 2 milyon ve diğer bölgelerde 1,5 milyon TL olması gerekir.

Kreş ve gündüz bakımevleri de öncelikli yatırımlar içinde tanımlanmış olduğundan 5. Bölge desteklerinden yararlanabilmektedir.

OSB veya OSB’ne ait iktisadi işletmelerin eğitim ve sosyal hizmet sektörlerindeki yatırımları da aynı kapsamda desteklenmektedir.

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi için teşvik belgesi düzenlenmezken engellilere yönelik ilk ve ortaöğretim okulları (özel eğitim okulu) için 5. Bölge destekleri kapsamında teşvik belgesi düzenlenebilmektedir.

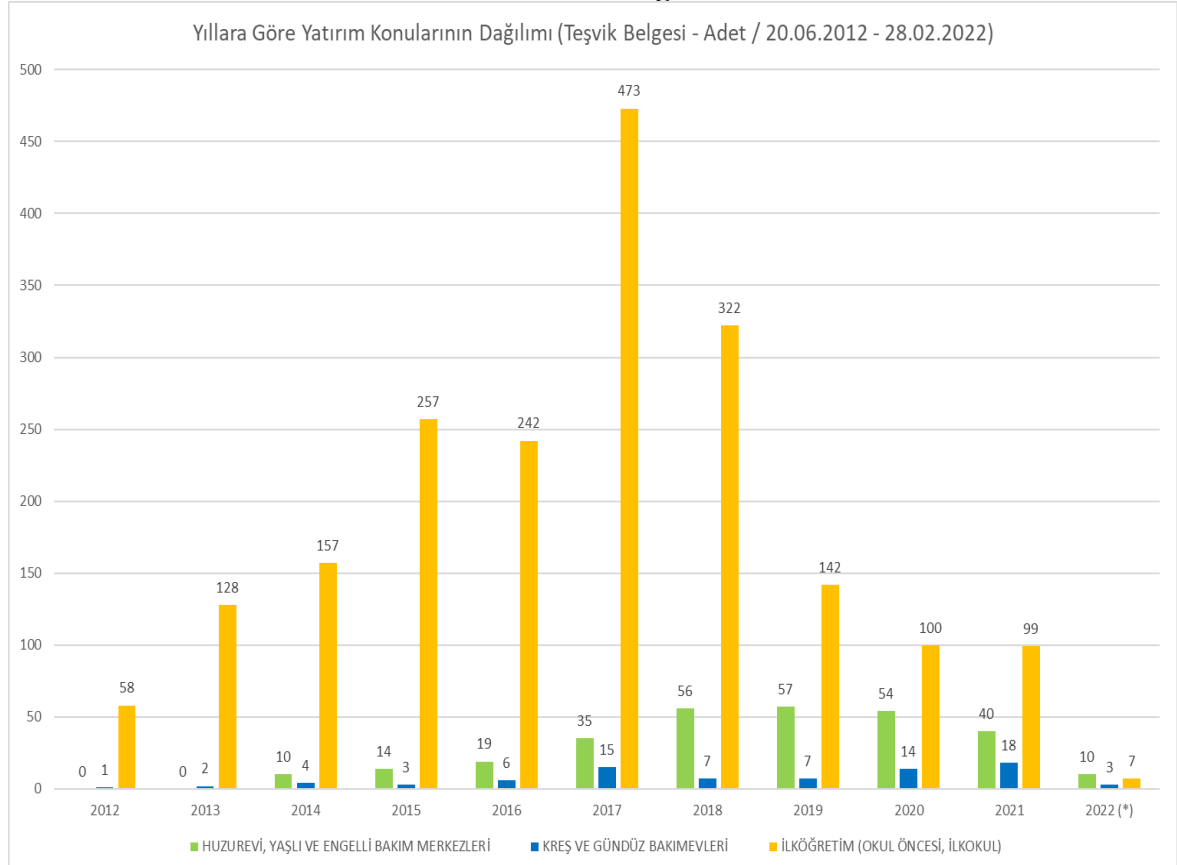
Sosyal Hizmetler

Barınacak yer sağlanarak yürütülen sosyal hizmetler (huzurevi, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezi, fiziksel ve zihinsel özürliilere yönelik bakım merkezi, kimsesiz çocuklara bakım merkezleri) bölgesel destek unsurlarından faydalanmaktadır. Huzurevinde asgari 100 kişilik olma koşulu bulunmaktadır. Teşvik belgesi düzenlenebilmesi için yatırım tutarının, 1.ve 2. Bölgelerde 3 milyon TL; diğer bölgelerde 1,5 milyon TL olması gerekmektedir.

2012/3305 Sayılı Karar'ın 17/v. maddesine göre; "Asgari 5 milyon TL tutarındaki 100 kişi ve üzeri kapasiteli yaşlı ve/veya engelli bakım merkezleri ve esenlik tesisi (wellness) yatırımları" öncelikli yatırımlar kapsamında olup, bu yatırımlar 5. Bölge desteklerinden yararlanmaktadır.

Yıllara göre bölgesel teşviklerden yararlanan huzurevi, yaşlı ve engelli bakım merkezleri, kreş ve gündüz bakımevleri ile ilköğretim (okul öncesi eğitim ve ilkokul) kurumlarının sayısı aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 10: Yıllara Göre Yatırım Konularının Dağılımı



Diğer taraftan, kadın ve/veya genç (18-25 yaş) istihdamının özendirilmesi amacıyla, 2012/3305 sayılı Kararın 12. ve 13. maddelerinde, 28.06.2021 tarih ve 4191 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla değişiklik yapılmıştır. Buna göre, teşvik belgesi kapsamındaki sigorta primi işveren hissesi desteği ile sigorta primi (işçi) desteğinin bitimini müteakip yatırımcıların SGK’ya müracaat etmeleri halinde, bu desteklerin uygulama süresince, bu destekler kapsamında muhtasar/prim hizmet beyannameleriyle her ay bildirilen kadın ve/veya genç sigortalılardan çalışma süreleri 1 yılı aşanların sayısı hesaplanır. Teşvik belgesi üzerinde herhangi bir işlem yapılmaksızın belgede belirtilen ilave istihdam sayısını geçmemek üzere, hesaplanan sayıda kadın ve/veya genç sigortalı için teşvik belgesinde belirtilen sürelerle her bir yıl için 1 ay ilave edilerek uygulanır. Bu şekilde sağlanan destek tutarı, bölgelere göre değişen azami destek tutarının hesabında dikkate alınır.

Bölgesel destek unsurları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

DESTEK UNSURLARI			BÖLGELER					
			I	II	III	IV	V	VI
KDV İstisnası			VAR	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR
Gümrük Vergisi Muafiyeti			VAR	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR
Vergi İndirimi	Yatırıma Katkı Oranı (%)	OSB Dışı	15	20	25	30	40	50
		OSB İçi	20	25	30	40	50	55
Sigorta Primi İşveren Hissesi Desteği		OSB Dışı	2 yıl	3 yıl	5 yıl	6 yıl	7 yıl	10 yıl
		OSB İçi	3 yıl	5 yıl	6 yıl	7 yıl	10 yıl	12 yıl
Yatırım Yeri Tahsisi			VAR	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR
Faiz Desteği	İç Kredi		YOK	YOK	3 Puan	4 Puan	5 Puan	7 Puan
	Döviz / Döviz Endeksli Kredi				1 Puan	1 Puan	2 Puan	2 Puan
Sigorta Primi İşçi Hissesi Desteği			YOK	YOK	YOK	YOK	YOK	10 yıl
Gelir Vergisi Stopajı Desteği			YOK	YOK	YOK	YOK	YOK	10 yıl

Diğer Çalışmalar

- Bakanlık tarafından hazırlanan “2023 Sanayi ve Teknoloji Stratejisi”nde kadının işgücüne katılmasının desteklenmesine yönelik politikalar yer almaktadır. Strateji Belgesinde; “Esnek çalışma saatleri, uzun süreli izin kullanımı, uzmanlık alanlarına göre serbest zamanlı çalışma olanağı, yazılım ve hizmet sektörlerinde çalışanlar için mekân bağımsız çalışma imkânı gibi dijital iş modellerini de destekleyen sistemler geliştirilecektir.” tedbirine yer verilmiştir.
- Bakanlık tarafından her yıl düzenli olarak Ar-Ge ve Tasarım Merkezleri ile Teknoloji Geliştirme Bölgeleri (TGB)’nin performansları ölçülmekte ve performans endeksi sıralaması yayınlanmaktadır. Sıralama sonuçlarına göre Ar-Ge ve Tasarım Merkezleri ile Teknoparklara ödüller verilmektedir. 2019 yılında Bakanlıkça alınan karar ile performans endeksi hesaplamasında kullanılan 82 adet veri içerisinde “kadın çalışan sayısı” verisi de eklenerek kadın istihdamının artırılması

teşvik edilmiştir. Ekim 2022 itibariyle desteklenen TGB’lerdeki firmalar içerisinde toplam 22 bin 963, Ar-Ge ve Tasarım Merkezlerinde ise 21 bin 834 kadın personel istihdam edilmektedir. Ayrıca, TGB’lerdeki aktif firmalar içerisinde kadın girişimciler tarafından kurulan firma sayısı 350’dir.

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu(TÜBİTAK)

- TÜBİTAK Gebze Yerleşkesinde öncelikli olarak kadın personelin çocuklarının yararlandırılmasına yönelik olarak TÜBİTAK Gündüz Bakımevi hizmeti verilmekte; Kurum genelinde ise bu hizmetten yararlanamayan kadın personele nakdi olarak kreş hizmet desteği sağlanmaktadır.
- 2019 yılında “TÜBİTAK Süreçlerinde Kadın Araştırmacıların Katılımının Artırılmasına Yönelik Politika İlkeleri” yayımlamıştır. Bunlar arasında, “TÜBİTAK, kadın araştırmacıların Ar-Ge ve yenilik destek mekanizmalarına başvurularını teşvik etmek amacıyla, araştırmacıların bakmakla yükümlü oldukları bebek veya küçük çocuklarına yönelik ihtiyaç duydukları kolaylaştırıcı tedbirlere Ar-Ge ve yenilik destek mekanizmaları mevzuatlarında yer verilmesine önem verir.” ilkesine yer verilmiştir. Söz konusu Politika İlkeleri doğrultusunda, Araştırma Destek Programları Başkanlığı (ARDEB) tarafından yürütülen programlar kapsamında, kadın araştırmacılara yönelik olarak çağrı duyurusu ve benzeri metinlerde çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu çerçevede, desteklenecek projelerde aranan sürelerle kadın araştırmacıların doğum sebebiyle izne ayrılması durumunda, her doğum için bu süreye bir yıl ilave edilmektedir.
- “COVID-19 Salgınının Kadın Akademisyenler Üzerindeki Etkisi: Öznel İyi Oluş, Ev İçi Sorumlulukları ve Araştırma Üretkenliği” başlıklı Proje ARDEB bünyesinde yürütülen programlar kapsamında desteklenerek 2022 Eylül ayı itibarıyla sonuçlanmıştır.
- Yine Politika İlkeleri’ne uyum sağlamak amacıyla TÜBİTAK Uluslararası İşbirliği Daire Başkanlığı (UİDB) tarafından yürütülmekte olan TÜBİTAK Uluslararası İşbirliklerine Katılımı Özendirmeye Yönelik Destek ve Ödül Programları kapsamında verilen ve seyahat içeren tüm programlarda bahse konu kolaylaştırıcı tedbirlerle ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Düzenlemeye göre başvuru sahibi kadın araştırmacıların bakmakla yükümlü olduğu ve etkinlik tarihi itibarıyla 2 yaşından küçük bebeği var ise bebeği seyahate dâhil edebilmeleri için kadın araştırmacıya refakat edecek bir kişiye de destek sağlanmaktadır. Ayrıca, desteğin erkek

araştırmacıya verilmesi durumunda etkinlik tarihi itibarıyla 2 yaşından küçük çocuğun annesi ile birlikte seyahate dâhil olması ve erkek araştırmacıya refakat etmesi durumunda refakatçiye yapılacak ödemeler için de destek kullanılabilir.

- Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı (BİDEB) tarafından yürütülen 2214-A Yurt Dışı Doktora Sırası Araştırma Burs Programı ve 2219 Yurt Dışı Doktora Sonrası Araştırma Burs Programı kapsamında bursiyerin çocuğunun olması durumunda, araştırma amacıyla yurt dışına gidecek araştırmacıların küçük çocuklarını ve çocuklara bakacak kişileri yanlarında götürebilmeleri için uçak bileti desteği verilmektedir.
- 2218 Yurt İçi Doktora Sonrası Araştırma Burs Programı, 2232-B Uluslararası Genç Araştırmacılar Programı ve 2247-D Ulusal Genç Araştırmacılar Programına, doktora derecesinin alındığı tarihi izleyen 7 yıl içerisinde başvuru yapılabilir. Bu 7 yıllık süre içerisinde kadın araştırmacıların doğum sebebiyle izne ayrılması durumunda, her doğum için bu süreye bir yıl ilave edilmektedir.
- 2022-2025 yıllarını kapsayacak olan TÜBİTAK Cinsiyet Eşitliği Planı (Mayıs 2022 itibarıyla) yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Plan kapsamında, TÜBİTAK program/destek/burs/ödülllerinden faydalanan tüm araştırmacıların kadın-erkek ayrımı olmaksızın iş ve aile hayatının uyumlaştırılmasına yönelik eylemlerin 2025 yılına kadar gerçekleştirilmesi; Kurum içinde kurulacak bir bilgi sistemi ile izlenmesi ve üçüncü yılın sonunda yeni eklenebilecek eylemlerin oluşturulmasına yönelik bir değerlendirme yapılması planlanmaktadır.
- TÜBİTAK Bilim, Özel, Hizmet, Teşvik ve Teknoloji Ödülleri ödülün verildiği yılın ilk gününde 40 yaşını geçmemiş, Türkiye’de ikamet eden bilim insanlarına verilmektedir. Kadın başvuru sahiplerinin her doğumu için 40 yaş sınırına bir yıl ilave edilmektedir.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)

Girişimciliğe yönelik önemli projeler ve destekler sağlayan KOSGEB, 2010 yılından bu yana tüm ülke çapında ücretsiz ve herkesin katılımına açık Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri vermiş, bu kapsamda bugüne kadar 1,5 milyona aşkın vatandaşın söz konusu eğitimlere katılımı sağlamıştır. Bu eğitimlere talep gün geçtikçe arttığı için Temmuz 2019’da KOSGEB bu hizmetini elektronik ortama taşıyarak E-Akademi’yi kurmuş ve girişimcilik

eğitimlerini uzaktan eğitim metodu ile ücretsiz bir şekilde sunmaktadır. E-Akademi’de Geleneksel Girişimcilik Eğitimi ve İleri Girişimcilik Eğitimi sunulmaktadır.

2022 yılı Ekim ayı verilerine göre; KOSGEB’in 2010 yılından bu yana sağlamış olduğu Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine katılanların %47,20’si kadın girişimci adaylarıdır.

Girişimcilik Destekleri

2010 yılından bu yana uygulanmakta olan Yeni Girişimci Desteği 2019 yılında kaldırılarak yerine Geleneksel Girişimci ve İleri Girişimci Programları uygulanmaya başlanmıştır. Söz konusu programlar kapsamında destek sağlanacak hedef kitle eğitim alıp, eğitimden sonra işini kurarak elektronik ortamda Başkanlığa başvuru yapabilmektedir.

KOSGEB Girişimcilik Destekleri kapsamında girişimcinin kadın olması durumunda bir takım pozitif ayrıcalıklar tanınmıştır. Geleneksel Girişimci Programından faydalananlar maksimum 55.000 TL (genç, kadın, engelli, şehit yakını ise maksimum 65.000 TL) hibe alabilmekte, İleri Girişimci Programından yararlanacaklar ise maksimum 365.000 TL (genç, kadın, engelli, şehit yakını ise maksimum 375.000 TL’ye kadar) hibe alabilmektedir.

2012 yılından günümüze kadar kadın girişimcilere Girişimcilik Destekleri kapsamında 1.696.590.303 TL destek sağlanmıştır. Bu rakam 2012 yılından günümüze kadar Girişimcilik Destekleri kapsamında girişimcilere sağlanan destek tutarının %40’ını oluşturmaktadır.

KOBİ Finansman Destek Programı

KOBİ’lerin finansmana erişiminin kolaylaştırılmasına yönelik olarak, uygun koşullarda kredi kullanabilmelerini teminen, banka tarafından işletmelere kredi kullandırılmasını müteakip faiz/kar payının tamamının veya bir kısmının KOSGEB tarafından karşılandığı KOSGEB KOBİ Finansman Destek Programı 21.10.2019 tarihinde başlatılmıştır.

Anaparası Banka kaynaklarından karşılanmak üzere kullanılacak kredilerde girişimci işletmeler için kredi üst limiti azami 50.000 TL’dir. Girişimcinin genç, kadın, engelli, gazi ve birinci derecede şehit yakını olması durumunda 70.000 TL kredi verilmektedir.

2019 yılından bu yana KOBİ Finansman Programından; 6.118 adet kadın girişimci işletme faydalanmış olup; 381.684.572,62 TL kredi hacmine ulaşılmış ve 30.057.744,57 TL kredi faiz desteği verilmiştir.

Mikro ve Küçük İşletmeler Hızlı Destek Programı

Covid-19 salgınından etkilenen mikro ve küçük işletmelerin salgın şartlarında faaliyetlerini sürdürmeleri ve geçmiş dönem ortalama istihdam seviyelerini koruyarak yeni personel istihdam etmelerinin sağlanması için KOSGEB tarafından “Mikro ve Küçük İşletmelere Hızlı Destek Programı” uygulanmaktadır.

İşletme sermayesi desteğinin üst limiti, oluşturulacak her bir yeni istihdam için 125.000 TL olup işletme sahibinin veya hâkim ortağının kadın olması durumunda oluşturulan her bir yeni istihdam karşılığında mevzatta belirtilen rakamlara 10.000 TL eklenmektedir. Yeni istihdam kapsamında kadın personel işe alan işletmeler için, oluşturulan her bir kadın istihdamı karşılığında mevzatta belirtilen rakamlara 10.000 TL eklenmektedir. Personelin kadın olması durumunda yapılacak artış, başvuru sırasında sahibi veya hâkim ortağı kadın olan işletmelerle ilgili artırılmış destek tutarından yararlanan işletmelerde uygulanmamaktadır.

Program kapsamında ödeme yapılan 53.616 işletmeden “sahibi ya da çalışanlarının çoğunluğu kadın” olan 10.787 işletmeye yaklaşık 1.2 milyar TL destek ödemesi yapılmıştır.

3.1.7. Bakım Hizmeti Sunan Diğer Kurumlar

3.1.7.1. Türkiye Belediyeler Birliği

Türkiye Belediyeler Birliği (TBB) kamu tüzel kişiliğine sahip ve belediyelerin tümünün üye olduğu tek yerel yönetim birliğidir. TBB’nin yürüttüğü çalışmalarla, belediyeler ile yakın ve güvene dayanan bir ilişki geliştirmesi, TBB tarafından yapılacak çalışmaların belediyeler tarafında daha çabuk kabullenilmesi ve sahiplenilmesini sağlamaktadır.

Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılması Alanında Yapılan Çalışmalar

- ASHB işbirliğinde ailenin güçlendirilmesi kamacıyla dokuz bölgede “Evlilik Öncesi Eğitim Programı” kapsamında eğitimler düzenlenmiştir.
- İçişleri Bakanlığı ve Belediyeler tarafından yürütülen “Kadın Dostu Kentler” Projesinde yer alan belediyelerle deneyim paylaşımı toplantıları yapılmış olup Birleşmiş Milletler Nüfus Fonuyla (UNFPA) birlikte “Kadın Dostu Kentler Projesi III” projesi IPA II Programı çerçevesinde kabul edilmiş olup 2023 yılında uygulanmaya başlanması beklenmektedir. Projede Birliğin ve belediyelerin kapasitesinin geliştirilmesine ilişkin teknik desteğin yanında hibe programı ile yerelde belediyeler ile kadın hakları konusunda çalışan STK’ların birlikte çalışma

kültürünün artırılması ve kadın hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik projelerin fonlanması planlanmaktadır.

- “İstihdam ve Koordinasyon için Eğitim Projesi (İSKEP)” kapsamında kadın istihdamı konusunda yerelde kapasite geliştirilmesine destek verilmiş, belediyelere hibe dağıtılmıştır.
- Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı’nın Türkiye’deki belediyelere tanıtılması için toplantılar düzenlenmiştir.
- Belediyelerin kadın alanında yaptıkları çalışmalara rehberlik etmek, uluslararası çıkarılan belgeler ve uygulamalar hakkında bilgi vermek ve tecrübe paylaşımını desteklemek amacıyla “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Çalışma Grubu” 2016 yılında oluşturulmuştur.
- Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile Birliğin işbirliğinde erken çocuk eğitimi ve bakımı konusunda belediyelerin kapasite ve uygulamalarını desteklemek için mevzuat önerisi hazırlanmış ve lobi faaliyetleri devam etmektedir.
- Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF) işbirliğinde belediyelerin kreş ve gündüz bakımevi süreçlerinin kolaylaştırılması amacıyla bir rehber hazırlanmıştır.

3.1.7.2. Belediyeler

Belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla her türlü faaliyet ve girişimde bulunmak belediyelerin imtiyazları arasındadır. Belediyelerin görevleri arasında; yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek, engellilerle ilgili faaliyetlere destek olmak üzere engelli merkezleri oluşturmak da yer almaktadır. Bu belediyelerin giderleri arasında dar gelirli, yoksul, muhtaç ve kimsesizler ile engellilere yapılacak sosyal hizmet ve yardımlara da yer verilmiştir. Bu kapsamda yürütülen faaliyetler aşağıda yer almaktadır.

- Bazı büyükşehir belediyelerinde “Kadın ve Aile Daire Başkanlığı”, il ve ilçe belediyelerinde yine aynı ad altında müdürlükler oluşturulmuş ve faaliyetler bu birimler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bazı belediyeler ise eşitlik birimleri aracılığıyla çalışmalarını yürütmektedirler. Belediye meclisleri bünyesinde

oluşturulan eşitlik ihtisas komisyonları da hizmetlerin planlanmasında kadın erkek eşitliği bakış açısının yansıtılması bakımından görev üstlenmektedir.

- Belediyeler kurmuş oldukları “Kadın Danışma Merkezleri”nde şiddet gören ya da şiddete uğrama riski olan, kadınlara hukuki ve psikolojik destek vermektedirler. Yine bu merkezlerde, sosyal ve ekonomik desteğe ihtiyaç duyan kadınlara da yardımcı olunmaktadır. Bu merkezlerde başlıca şu hizmetler verilmektedir.
 - ✓ Belediyenin yapmış olduğu sosyal yardım ve hizmetlere ulaşmaları sağlanmaktadır.
 - ✓ İlgili kurumlarla kadınlara sağlık eğitimleri düzenlenmektedir.
 - ✓ Halk Eğitim Müdürlüğü ile kadınlara okuma yazma kursu düzenlenmektedir.
 - ✓ Baro ile işbirliği yaparak ücretsiz avukat desteği sağlanmaktadır.
 - ✓ Farkındalık eğitimleri ve kampanyaları yürütülmektedir.
 - ✓ Kadınlara psikolojik danışmanlık desteği sağlanmaktadır.
- 5393 sayılı Kanunun 14’ncü maddesine göre büyükşehir belediyeleri ve nüfusu 100 binin üstündeki belediyelerin kadın konukevi açma sorumluluğu vardır; ancak nüfusu yüz binin üstündeki 248 belediyeden sadece 32’sinin kadın konukevi bulunmaktadır. Belediyeler konukevinde kaldıkları sürece kadınlara ve varsa yanındaki çocuklara ayni ve nakdi yardım vermekte, hukuki ve psikolojik destek sağlamaktadır. Konukevinden ayrıldıktan sonra da bu kadınların güçlendirilmesi amacıyla bazı belediyeler eşya yardımı, barınma yardımı yapmakta ve bazen varsa belediyenin lojmanından faydalanmaları sağlanmaktadır.
- Belediyeler, kadınlar için yürütülen çalışmaları diğer kurumlarla koordinasyon ve işbirliği içinde yürüterek hizmetlerin daha etkin verilebilmesi için “yerel eşitlik eylem planları” hazırlamakta ve il düzeyinde yapılan eylem planı çerçevesinde ön görülen faaliyetleri yürütmektedir.
- Bazı belediyeler mobil uygulamalar geliştirmek suretiyle yardım talebinde bulunan kadınlara destek vermektedir.
- Birçok belediye kadınların istihdamının desteklenmesi ya da kadının güçlendirilmesi amacıyla mesleki eğitimler (halıcılık, dikiş, nakış, ebru, bilgisayar, yaşlı bakımı, hasta bakımı vb.) düzenlemektedir. Bazı belediyeler bu kurslara katılımı artırmak için kurslara katılan kadınların çocukları için kreş veya bakım hizmeti vermektedir. Belediyeler, İŞKUR, ticaret ve sanayi odaları ile özel firmalarla işbirliği protokolü

yaparak iş piyasasında ihtiyaç duyulan konularda mesleki eğitimler düzenleyerek kadın istihdamının artırılmasını sağlamaktadır.

- Kadınların ulaşım hizmetlerinden daha fazla faydalanmaları, kendilerini daha güvende hissetmeleri için akşam geç saatlerde otobüs durakları dışında evlerine yakın en uygun noktada indirilmesi konusunda karar alarak uygulamaktadır.
- Belediyeler kurmuş oldukları aile danışma merkezleri ile ailelere yönelik psikososyal desteğin yanı sıra evlilik öncesi ve sonrası eğitimler vermektedir.
- Belediyeler, kadın ve kız çocuklarının boş zamanlarını çeşitli sosyal aktiviteler ile geçirmeleri, sosyal iletişimin geliştirilmesi, spor, bilgilendirme, karşılaşılacak sorunların çözümü için kadın merkezleri/kadın lokalleri açmaktadır.

Bakım Hizmetleri

Belediyeler kadının iş hayatına katılımına destek olmak amacıyla; kadının istihdamı önündeki en büyük engellerden biri olan bakım yükünün kaldırılması için çocuklar için kreş, gündüz bakım evi gibi erken çocukluk bakım hizmetleri vermekte, yaşlı bakımevi, huzurevi vb. açmak suretiyle kadın istihdamını desteklemektedir.

Çocuk Bakım ve Eğitim Hizmetleri

Yerel ortak gereksinimleri karşılamak üzere kurulan belediyelerin, bu hizmetlerin sunumunda ve yaygınlaştırılmasındaki rolü oldukça önemlidir. Erken çocuk bakım ve eğitim hizmetleri, kadınların istihdama katılımına ve çocukların sosyal ve psikolojik gelişmelerine katkı sağlayan önemli belediye hizmetlerinden biri haline gelmiştir.

5393 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan belediyelerin okul öncesi eğitim kurumu açabileceklerine ilişkin düzenleme, Anayasa Mahkemesi'nin 2007'deki kararıyla iptal edilmiştir. Bu durum, belediyelerin çocuk bakım ve eğitim hizmetlerini sunup sunamayacağı noktasında bir belirsizliğe neden olmuştur. Belediyelerin çocuk bakım hizmetlerini ve hizmet sunumunun çerçevesini net olarak çizen bir yasal düzenleme bulunmamasıyla birlikte belediyeler; 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereği sosyal hizmet ve yardım, 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'nun 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (v) bendi gereği çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetler sunma ve bu amaçla sosyal tesisler kurma, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 191. maddesi uyarınca memur personelinin çocukları için hizmet sunma görevleri kapsamında kendi kurumsal yapıları içinde ve kendi bütçe imkânları ile çocuk bakım hizmetlerini verdikleri gibi 5393 sayılı Kanun'un 70.

maddesine göre görev ve hizmetleri alanında şirket kurma, 5393 sayılı Kanun'un 71. maddesi uyarınca özel gelir ve gideri bulunan hizmetler için bütçe içi işletme kurma, 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'nun 26. maddesi uyarınca görev ve hizmetleri alanında sermaye şirketi kurma yetkisi çerçevesinde de belediye şirketleri bünyesinde ya da bütçe içi işletme çocuk bakım ve eğitim hizmetleri vermektedirler.

Belediyeler çocuk bakım ve eğitim hizmetlerini;

- Memur personelinin çocukları için açtıkları kreşler,
- EÇBE merkezleri (çocuk bakım merkezleri, çocuk gelişim merkezleri, çocuk etkinlik merkezleri, kreş ve gündüz bakımevi gibi adlarla açılan merkezler),
- Oyun odaları,
- Mobil/gezici kreş

gibi çeşitli yöntemlerle sunmaktadırlar.

MEB Kasım 2022 verilerine göre mevcut durumda, Belediyeler tarafından 338 çocuk bakım merkezinde toplamda 19.637 çocuğa hizmet verilmektedir.

Yaşlı, Engelli ve Diğer Dezavantajlı Bireylere Yönelik Çalışmalar

Belediyelerin vermiş oldukları bu hizmetleri sosyal yardım ve sosyal hizmet olmak üzere iki başlıkta ele almak mümkündür. Sosyal yardımlar kişinin muhtaçlık durumunun kısa sürede ortadan kaldırılmasını hedefleyen nakdi yardım, sağlık, eğitim, eşya, barınma, yakacak, gıda, evde bakım ve temizlik gibi hizmetlerden oluşmaktadır. Sosyal hizmetler ise daha uzun vadede kişinin sosyo ekonomik hayata katılımını sağlamaya yönelik hizmetlerdir. Belediyelerin hizmetleri de bu iki başlık altında değerlendirdiğinde belediyelerce verilen hizmetleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

1. **Bakım Hizmetleri:** Huzurevi, yaşam evleri; bu evlerde kendi bakımlarını yapabilen yaşlıların sosyal ve kültürel ortamlarından kopmadan yaşamlarını sürdürmeleri sağlanmaktadır. Burada kalan yaşlılara, tadilat ve tamirat, ev temizliği, kişisel bakım, alışveriş ve danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır. Sosyal hayata adaptasyon, aktif yaşlılık projesi, yaşlı danışma hattı, manevi destek gibi hizmetler verilmektedir.
2. **Evde Sağlık Hizmetleri:** Muayene, ameliyat sonrası bakımlar, yatalak hastalara pansuman ve yara bakımı, vital bulguların tespit ve takibi ve aile yakınının bilgilendirilmesi, fizik tedavi ve psikoterapi hizmetleri, hasta nakil ve hasta refakat hizmetleri, kişisel bakım hizmetleri ve ev temizliği hizmetleri, hasta yatağı vb.

3. **Sosyal Yardım ve Ulaşım Hizmetleri:** Ayni Yardımlar (alış veriş kartları, gıda ve giyecek yardımları market vb.), nakdi yardımlar (gıda, yakacak, giyecek, kırtasiye, ev eşyası, ilaç/sağlık/tedavi yardımları, tıbbi araç gereç yardımları, rehabilitasyon amaçlı araç gereç yardımları, ulaşım destekleri)
4. **Koruyucu, Önleyici Çalışmalar:** Bilgilendirme, farkındalık, yönlendirme, danışmanlık, bilgilendirici materyal basma, görsel materyaller üretme, konferans, seminer vb etkinlikler.
5. **Eğitim ve Kütüphane Hizmetleri:** Özellikle son dönemde yaygınlaşmaya başlayan ve “yaşlılar lokali”, “yaşam merkezler” adı altında yaşlıların sosyalleşebileceği, sanatsal eğitimler, okuma-yazma, bağımsız yaşam eğitimleri, müzik ve resim gibi kursların düzenlendiği merkezler açma.
6. **Sosyal Aktiviteler:** Spor, kültür sanat hizmetleri, kamplar, geziler vb.

3.1.7.3. Organize Sanayi Bölgeleri

Organize Sanayi Bölgelerinde her geçen gün istihdam artmakta ve bu istihdam artışı ile beraber çalışanların çocuklarının eğitimi ve bakımı için OSB’lerde uygun alanların inşası önemli bir ihtiyaç haline gelmektedir. Ayrıca sanayi sektöründe meydana gelen gelişmeler de göz önüne alındığında okul öncesi eğitim sisteminin eş güdümünün sağlanması ve sosyo-ekonomik gelişmelere bağlı olarak kadın istihdamının artırılması ve teşvik edilmesi için uygun alanların inşa edilmesi zorunluluk haline gelmiştir. Mevcut durumda, 30 OSB’de okul öncesi eğitim kurumu bulunmaktadır.

3.1.7.4. Diyanet İşleri Başkanlığı

Diyanet İşleri Başkanlığının kadın çalışanların iş ve aile yaşamına uyumlarının sağlanmasına yönelik çalışmaları şu şekilde özetlenebilir:

- Kadın çalışanların iş ve aile uyumuna katkı sağlayan 5.612 4-6 yaş Kur’an kursu 81 ilde hizmet sunmaktadır. Kur’an kursu öğreticisi sayısı 12.031, öğrenci sayısı ise 171.158’dir.
- Kadının çalışma hayatına katılımını desteklemek ve bu konuda farkındalık kazandırmak amacıyla vaaz ve sosyal kültürel içerikli faaliyetlerde “Çalışma Hayatı ve Kadın” konusuna yer verilmektedir.
- 2022 yılı 8 Mart Dünya Kadınlar Günü münasebetiyle “Değişen Dünyada Kadın Olmak” temasıyla ülke genelinde pek çok faaliyet gerçekleştirilmiştir.

- Diyanet TV’nin güncel-kuşak programlarından “Yeni Güne Merhaba” isimli yapımda İslam’da kadının değeriyle ilgili farklı başlık ve içeriklerde pek çok bölüm yayınlanmıştır.
- Kadının çalışma hayatına katılımı basılı yayınlarla da gündemde tutulmaktadır. “İslam Penceresinden Kadın”, “Hakları ve Saygınlığıyla Kadın”, “İz Bırakanlar-Medeniyetimizi İnşa Eden Kadınlar”, “Rahmân’ın Kadın Kulları”, “Kadın ve Aile Yazıları” isimli eserler yayınlanmıştır.

3.1.7.5. Kamu Kurumları ve Özel İşletmeler

657 sayılı Kanun’un 191. maddesi uyarınca, kamu kurumları kendi çalışanlarının çocukları için kurumsal yapıları içinde ve bütçe imkânları doğrultusunda çocuk bakımevi kurabilmektedirler. MEB Kasım 2022 verilerine göre, 657 sayılı Kanun kapsamında açılan MEB dışı kamu/özel kurum ve kuruluş anaokulu sayısı 176’dır. Bu kurumlardan bakım ve eğitim alan çocuk sayısı ise 6.550’dir.

Diğer taraftan, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik kapsamında 150’den fazla kadın çalıştıran işyerleri kendi çalışanlarına hizmet sunmak için çocuk bakım yurtları açabilmektedir. MEB Kasım 2022 verilerine göre, İş Kanunu’na tabi işletmelerde açılan kreş sayısı 7’dir. Bu kurumlardan toplamda 315 çocuk faydalanmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KADINLARIN İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASINA YÖNELİK TESPİTLER VE ÖNERİLER

Komasyon alışmaları kapsamında; Alt Komasyon üyesi milletvekilleri tarafından ifade edilen görüş ve öneriler, komasyon toplantısına katılan kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri, STK’lar ve konunun uzmanları tarafından yapılan sunumlar, yayınlanan ya da Komasyona iletilen belge ve raporlar, yerinde incelemeler, dünyadaki ve Türkiye’deki iyi uygulama örnekleri, niversiteler, barolar ile sivil toplum örgütlerinin yazılı görüşleri doğrultusunda sorun alanları bütüncül bir bakış açısıyla ele alınarak aşağıdaki tespit ve öneriler belirlenmiştir.

4.1. TOPLUMSAL FARKINDALIK VE DUYARLILIğIN ARTIRILMASI

Sosyal politikalar toplumsal dönüşümlerin gerçekleşmesinde önemli yapı taşlarındandır. Kadın istihdamının artırılmasında ve yürütülen politikaların amacına ulaşmasında farkındalık çalışmaları kilit bir rol oynamaktadır. Bu politikalarla hedeflenen amaçlara ulaşılması için konunun öneminin toplumun tüm kesimlerince bilinmesi ve benimsenmesi gereklidir.

Kadının alışma hayatına katılımının ekonomik, toplumsal ve sosyal açıdan sağlayacağı olumlu gelişmeler hakkında farkındalık artırıcı çalışmalar yürütülmelidir. Bu kapsamda yürütülecek çalışmalarda özellikle ev içi emeğin önemi ve değerine dikkat çekilmelidir. Ev işleri ve bakım sorumluluklarının kadın ve erkek arasında dengeli paylaşımı kadının iş hayatına katılımı açısından çok önemlidir. Bu sebeple farkındalık çalışmaları bu bakış açısıyla yürütülmeli ve özellikle eğitim müfredatı gözden geçirilmelidir.

Çalışanların, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını sağlamaya yönelik yasal haklarını bilmesini ve sunulan hizmetlerle ilgili yeterli bilgiye sahip olmasını sağlayacak tedbirler alınmalıdır. Çalışma yaşamında uyumlaştırmaya yönelik oluşturulan mekanizmaların başarılı uygulanması ve bu hususta alınan tedbirlerin iş verimliliği üzerindeki olumlu etkisi ve gerekliliği ile ilgili kamuda yöneticilerin ve özel sektörde işverenlerin bilinçlendirilmesine yönelik farkındalık çalışmaları yaygınlaştırılmalıdır.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikalar ve yasal düzenlemeler hem kadına hem de erkeğe yönelik geliştirilmelidir. ocuk bakımının ve diğer bakım hizmetlerinin sadece kadınların sorumluluğuunda olmadığı, erkeğin de sorumluluğu bulunduğuuna dair daha fazla farkındalık çalışması yapılması gereklidir. Kadınların bu

hizmetlerin birincil yükümlüsü olmaktan çıkarılmalarını sağlamaya yönelik olarak iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarıyla birlikte kadınlar kamu hizmetleri aracılığıyla desteklenmeli ve aynı zamanda bilinçlendirici çalışmalar yürütülmelidir.

Farkındalık artırma çalışmalarının ilgili kurum ve kuruluşların katılımıyla toplumun tüm kesimlerini kapsayacak şekilde sürdürülmesi önem arz etmektedir. Bu çerçevede;

4.1.1. Kadın erkek fırsat eşitliği anlayışı, okul öncesi dönemden başlanarak eğitim basamaklarının tümünde müfredata dâhil edilmeli ve küçük yaşlardan itibaren, bütün çocuklar bu konuda bilinçlendirilmelidir.

4.1.2. Kadınların ekonomik ve toplumsal statüsünün güçlendirilmesine yönelik yürütülen farkındalık çalışmaları kapsamındaki faaliyetlerde, “iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması” ayrı bir başlık olarak ele alınmalıdır.

4.1.3. İş ve aile yaşamını uyumlaştırmakta zorlanan kadınlar yeterince iyi bir anne ve eş olamadıklarını düşünerek suçluluk duygusu hissetmekte, özgüvenlerini yitirmekte ve psikolojik sorunlar yaşamaktadır. Bu nedenle, ev işleri ve bakımın yalnızca kadının sorumluluğunda olmadığına benimsenmesini sağlayacak ve bu sorumlulukların kadın ve erkek arasında eşit paylaşımını teşvik edecek ve toplumsal bilinci yükseltecek çalışmalar yapılmalıdır.

4.1.4. “Baba destek program ve eğitimleri” teşvik edilmeli, erkeklerin de çocuk bakımında önemli sorumluluklar üstlenebileceğine/üstlenmesi gerektiğine dair farkındalık sağlanmalıdır.

4.1.5. Kadın istihdamının birey, aile ve toplum için faydaları, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, ev işlerinin eşler arasında paylaşımı, babaların çocuk bakımında üstlenebileceği sorumluluklar gibi konularda muhtarlar, din adamları, kanaat önderleri tarafından her düzeyde bilinçlendirme çalışmaları yürütülmelidir.

4.1.6. Karar alma mekanizmalarında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarındaki yöneticilerin, konuya ilişkin farkındalıklarını artırmaya ve politika süreçlerinde kadın erkek eşitliğine duyarlı bir yaklaşımı benimsemelerini sağlamaya yönelik farkındalık çalışmaları yürütülmelidir.

4.1.7. Kadın istihdamı, çocuk bakımı ve eğitimi, engelli ve yaşlı politikalarını geliştirmekle yükümlü olan kurum ve kuruluşlarda çalışanlar ve yerel düzeydeki uygulayıcıların konu hakkında kavramsal olarak bilgilendirilmesi ve duyarlılıklarının geliştirilmesi için geniş kapsamlı eğitim, bilinçlendirme ve farkındalık artırma etkinlikleri düzenlenmelidir.

4.1.8. Yerel yönetimlerin bakım hizmetlerinin geliştirilmesinde etkin rol almasını desteklemek amacıyla bu kurumlarda görev yapan yöneticilere ve personele farkındalık eğitimleri düzenlenmelidir.

4.1.9. Kadın istihdamına yönelik politikalar, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında yasal haklar ve oluşturulan mekanizmalar hakkında bilgilendirici toplantılar yapılmalı, konuyla ilgili rehber ve kılavuzlar, spot filmler, belgeseller, broşür, afiş vb. basılı ve görsel materyaller hazırlanarak çalışanların ve işverenlerin bilgi sahibi olması sağlanmalıdır.

4.1.10. Kadın çalışanlar başta olmak üzere çalışanlara konuyla ilgili danışmanlık ve rehberlik hizmeti verecek etkin bir sistem kurulmalıdır.

4.1.11. Sendikaların yıllık eğitim programlarına kadın erkek fırsat eşitliği, kadın çalışanların hakları, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ve erkek personele yönelik baba destek eğitimleri dâhil edilmelidir.

4.1.12. Kamu ve özel sektörde çalışanlara yönelik kadın erkek fırsat eşitliği, kadın istihdamı, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin kurum içi farkındalık eğitimleri düzenlenmelidir.

4.1.13. Kadınların doğuma bağlı izin haklarını yasalara uygun şekilde kullanabilmesi ve bu izinlerin bitiminden sonra işe dönüşte ayrımcılığa uğramamaları için işverenler ve çalışanlar bilgilendirilmelidir.

4.1.14. Kurum yöneticileri ve işverenlerin; çalışanların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına destek vermelerini teşvik etmek amacıyla iyi uygulama örneklerini görünür kılacak etkinlikler düzenlenmelidir.

4.1.15. İş ve aile yaşamında güçlü kadın imajını destekleyecek iyi uygulama örneklerinin, rol modellerin deneyimlerinin ve tavsiyelerinin paylaşılması, görsel, yazılı ve sosyal medya vb. yollar aracılığıyla tanıtılması sağlanmalıdır.

4.1.16. Kadınların karar alma mekanizmalarında ve siyasal yaşamda daha fazla yer alması için çalışmalar yürütülmeli ve bu alanlarda başarıları ile ön plana çıkan rol model kadınların görünürlüğü artırılmalıdır.

4.1.17. Kadınların ev işleri ve bakım sorumlulukları nedeniyle iş yaşamına eşit koşullarda katılamadığı dikkate alınarak evlenme ve annelik nedeniyle işe girişte, çalışma süresince ve yükselmede ayrımcılığa maruz kalmamasını teminen kamuoyunun dikkatini çekecek kamu spotu, afiş, broşür, kitapçık, kısa film ve belgeseller hazırlanmalıdır.

4.1.18. Farkındalık artırıcı çalışmalarda medyanın etkin kullanılması sağlanmalıdır. Toplumda geniş kitlelerin izlediği diziler ve filmlerde eşlerin çalışma

yaşamında birbirini desteklediği, ailede saygı ve sevginin hâkim olduğu, ev işlerinin adil paylaşıldığı, olumlu babalık davranışlarının yer aldığı sahneler yer verilmesi sağlamalıdır.

4.1.19. Kamu ve özel kurumları kapsayacak aile dostu iş yeri uygulamalarının (ilave izin hakları, işe dönüş programları, bakım için finansal destek, kreş ve emzirme odası gibi uygulamaların) görünürlükleri artırılmalı, teşvik ve ödül sistemi geliştirilmelidir.

4.1.20. Evlenecek çiftlere yönelik kadın erkek fırsat eşitliği, aile içi işbölümü, aile sorumlulukları, ilgili ebeveynlik gibi konuları içeren evlilik öncesi eğitim programları yaygınlaştırılmalıdır.

4.1.21. Toplu sözleşme görüşmelerinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin talepler görünür kılınarak ayrı bir başlıkta ve gündemle ele alınmalıdır.

4.2. MEVZUAT DEĞİŞİKLİKLERİ VE MEVZUATIN ETKİN UYGULANMASI

Ülkemizde, özellikle 2000’li yılların başından itibaren başta Anayasa olmak üzere yürürlükte bulunan kanunlarda kadın erkek eşitliğini güçlendirmeye, kadına yönelik ayrımcılığı önlemeye, kadın istihdamını desteklemeye, iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik önemli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin hayata geçirilmesi amacıyla uygulamaya yönelik önemli çalışmaların yürütüldüğü görülmektedir. Çalışma yaşamında eşitliği temel alan yasal alt yapının oluşturulmasında önemli kazanımlar elde edilmiş olmakla birlikte, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını destekleyecek mevzuat değişiklikleri yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Yapılacak değişikliklerde, ebeveynlerin çalışma hayatında işveren karşısında eşit koşullara kavuşmasına yönelik tedbirler artırılmalı ve uygulamalar teşvik edilmelidir.

Türkiye’de 0-6 yaş grubunun kurumsal çocuk bakım ve eğitim hizmetleri, farklı ikincil mevzuat kapsamında ve bakanlıkların sorumluluğunda yürütülen “karmaşık bir sistem” özelliği göstermektedir. Erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerine yönelik dağınık bir mevzuat bulunduğundan bu durum uygulamada ortak asgari standartların sağlanamaması, yetersiz hizmet kalitesi sunumu ve denetim eksikliği gibi sorunlara yol açabilmektedir. Bu hizmetlerin tek elden yürütülmesi noktasında Milli Eğitim Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının birlikte çalışma yürütmesi ve mevzuatın tek çatı altında toplanması sağlanmalıdır.

Uygulamada belediyeler de okul öncesi dönemde bulunan çocuklara hizmet veren ve farklı adlar altında kurumlar açmaktadırlar. Ancak belediyelerce açılan bu kurumların açılış, işleyiş, denetim usul ve esaslarını düzenleyen bir mevzuat bulunmamaktadır. Kreşlerin

yaygınlaştırılması belediyelerin görev alanlarına dâhil edilmeli ve kreşlerin kurulum ve işletme giderleri için belediyeler desteklenmelidir.

Kamu kurumlarında kreşlerin açılmasında, ilgili yönetmelik kapsamında, kurumda istihdam edilen memurların 0-6 yaş grubuna giren en az 50 çocuğu için bakımevleri kurulabilmektedir. Bütçe kanunlarında, kamu kurumları tarafından açılan kreşlerin elde edilen gelirle işletmeye çalışılmasının öngörülmesi, yıllar içerisinde kamu kurumlarındaki kreş sayısında azalmaya neden olmuştur.

2023 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında ve MEB 2023 Vizyonu'nda hedeflendiği gibi ilkokul öncesinde bir yıl okul öncesi eğitimin zorunlu olması sağlanmalı ve kademeli olarak daha erken yaşlar için zorunluluğun kapsamı genişletilmelidir. Bu hizmetler kamu tarafından ücretsiz sunulmalıdır.

Kurumsal çocuk bakım ve eğitim hizmeti veren kurumların sayısını artırmak rekabeti de artıracığından bu durum maliyetlerde de düşüşü sağlayacaktır. Daha uygun maliyetli erken çocukluk eğitimi ve bakım imkânları sunulmasını teminen ailelere destek sağlanmalı ve bu hizmetlere yönelik kamu yatırımları ile özel sektör desteklenmelidir. Özel sektörü arz ve talep yönlü harekete geçirmek amacıyla vergi politikasından yararlanılmalı ve yatırımlara yönelik mevcut teşvikler geliştirilmelidir.

2018 yılında yapılan Gelir Vergisi Kanunu'nun 23/16'ncı maddesinde yapılan değişiklikle işverenlerin kadın çalışanlarına sağladıkları kreş desteklerine ilişkin vergi istisnası getirilmiştir. Kurumsal çocuk bakım ve eğitim hizmetlerinden daha fazla yararlanmayı destekleyecek olumlu bir adım olan bu düzenleme; bakım hizmetlerinin yaygınlaşması, şirketler açısından kolaylık sağlaması ve sektördeki kayıt dışılığı da önlemek amacıyla “kreş çeki”nin kullanılmasına imkân verecek şekilde geliştirilmelidir.

Mevzuatın etkin bir şekilde uygulanması ve ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirilmesi konusunda gerekli tedbirler alınmalıdır. Mevzuatın geliştirilmesine yönelik çalışmalar ilgili kurum ve kuruluşlar, sendikalar ve sivil toplumla iş birliği içerisinde yürütülmelidir. Bu kapsamda;

4.2.1. 2010/14 sayılı “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesi, oluşan ihtiyaçlar doğrultusunda, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikaları da içerecek şekilde güncellenmelidir.

4.2.2. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının görevleri kapsamında, ildeki iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik uygulamaların ve oluşturulan mekanizmaların da izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik çalışmaların yürütülmesi sağlanmalıdır. Bu

kapsamda, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te değişiklik yapılması sağlanmalıdır.

4.2.3. Erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinin sunumu, kuruluşların açılması ve işletilmesi ile çalışma usul ve esasları ile veri toplama, denetleme ve izlemesinin yapılmasına dair tüm esasların yer aldığı bir mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır. Bu kurumların açılması ve faaliyetlerinin yürütülmesinde, ihtiyaçlar ve talepler doğrultusunda, hizmet çeşitliliğine de imkân verecek nitelikte kriterler belirlenmelidir.

4.2.4. İlkokul öncesi 1 yıl okul öncesi eğitim zorunluluğu getirilmeli ve kademeli olarak daha erken yaşlar için zorunluluk kapsamı genişletilmelidir. Okul öncesi eğitim hizmeti kamu tarafından ücretsiz sunulmalıdır. Gelir düzeyi düşük olan kesimlere yönelik destekler artırılmalıdır.

4.2.5. İşyerlerinde kreş açma zorunluluğunun 150 ve daha fazla kadın çalışan bulundurulması şartına bağlanmasının uygulamada; cinsiyete dayalı ayrımcılık unsuru barındırması, çocuk bakımının sadece kadının sorumluluğunda olduğu algısına yol açması sebebiyle ve özellikle işverence daha az kadın çalıştırılması suretiyle kreş açılması yükümlülüğünün yerine getirilmemesine yol açtığı dikkate alınarak “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliği”nin “Oda ve Yurt Açma” başlıklı 13. maddesinin (2) numaralı fıkrasındaki “150’den çok kadın çalışanı olan” ibaresi “150’den fazla çalışanı olan” şeklinde değiştirilmelidir.

4.2.6. Kamuda kreşlerin yaygınlaştırılması içinkamu kurumlarınca açılan kreş ve gündüz bakımevlerinin sosyal tesis statüsü kapsamından ve bütçe kısıtından çıkarılmasını sağlayacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Yıllık Merkezi Bütçe kanunlarında “Mali kontrole ilişkin hükümler” başlığı altında “kreş, çocuk bakımevlerinin işletilmesi ve personel giderlerinin” ilgili idarenin genel bütçe kaleminden karşılanmasını sağlamak amacıyla düzenleme yapılmalıdır. Kamu kurumlarının kreş açmalarını sağlamalarını teminen bütçe kanunlarındaki “sosyal tesis” kavramından “kreş” ve “çocuk bakımevi” ibareleri çıkarılmalıdır.

4.2.7. Kadın istihdamını artırmaya ilişkin kurumsal hizmetlere yönelik modeller konusunda çeşitlendirilmeye gidilmesini sağlamak amacıyla farklı kreş modellerinin geliştirilmesini teminen birincil ve ikincil mevzuat gözden geçirilmeli ve mevzuatın etkin uygulanmasına yönelik tedbirler alınmalıdır.

4.2.7.1. Okul öncesi eğitim ve bakım kurumu açma ve işletmede bürokratik süreçlerin azaltılması, yatırımcıların bu alana yönelmesini sağlamak amacıyla bu aşamanın basitleştirilmesi ve hızlandırılmasını sağlayacak şekilde mevzuat gözden geçirilmelidir.

4.2.7.2.Belediyelere kreş ve gündüz bakım evi açma zorunluluğu getirilmeli ve bu konuda bütçe ve teknik destek sağlanmasına yönelik mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır. Bu amaçla;

4.2.7.2.1.Kreş/gündüz bakımevi hizmeti veren belediyeler bulunmakla birlikte, uygulamada sorun yaşanmamasını, kaliteli ve erişilebilir çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaşmasını teminen; nüfusu 100 bin ve üzerinde bulunan belediyelere 0-6 yaş grubuna hizmet veren bakım ve eğitim kurumlarını (kreş/gündüz bakımevi) açma zorunluluğu getiren bir hüküm 5393 sayılı Belediyeler Kanunu'nun 14 üncü maddesine eklenmelidir.

4.2.7.2.2.İyi ülke uygulamalarında da olduğu gibi belediyeler tarafından açılacak kreş/gündüz bakımevlerinin kurulum ve işletme giderleri için kamu desteği almalarına yönelik mevzuatta düzenleme yapılmalıdır.

4.2.8. İkametgâhlarına en yakın yerlerde çocuklarını kreşe göndermeyi tercih eden aileler için toplu konutlarda bu hizmetin verilmesini sağlayacak önlemler alınmalıdır. Kreşlerin yaygınlaşması için TOKİ projeleri başta olmak üzere tüm toplu konut projelerinde belirli konut sayısı kriterlerine göre kreş ve/veya okul öncesi eğitim kurumları için alan ayrılması zorunluluğu mevzuata eklenmelidir.

4.2.9. Özellikle büyükşehirlerde mekân sorunu yaşayan bakım ve eğitim hizmeti sunacak girişimcilerin AVM'lerde yatırım yapmaları sağlanmalı ve bu yerlerde de bakım ve eğitim hizmeti verecek birimler yaygınlaştırılmalıdır.

4.2.10.Çocuk bakımına yönelik arz yönlü destek ve teşvik mekanizmaları çeşitlendirilmelidir. Gerek vergi politikaları gerekse işveren-işçi, kamu ve yerel yönetimler eliyle farklı destek politikaları geliştirilmelidir. Bu amaçla;

4.2.10.1. Bakım yükümlülüğünün tamamının işverenin üzerine yüklenmesinin uygulamada olumsuz sonuçlara yol açtığı görülmektedir. İşverenlerin yükümlülüğünde bulunan bakım maliyetinin yeniden kurgulanması işveren, kamu ve çalışan desteği şeklinde sağlanmalıdır.

4.2.10.2.Kreş kurulmasına yönelik kira yardımı, vergi muafiyet desteği, kamu arazisi tahsis edilmesi, elektrik-su-doğalgaz tarifiesi indirimleri vb. kamusal destek uygulamaları yapılmalıdır.

4.2.10.3. Erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerinde de mevcut istihdama eklenecek her bir sigortalının primleri ve vergileri kamu tarafından desteklenmelidir.

4.2.10.4. Eğitim ve bakım hizmeti arzının ve hizmetlerdeki kalitenin artması, hizmetlerin yaygınlaşması, maliyetlerin düşürülmesi ile sektördeki kayıtdışılığın önlenmesini teminen erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerine yönelik yatırımlar teşvik edilmelidir. Erken dönem çocuk bakım ve eğitim kurumlarının yatırımlarının 6. bölge teşvikleri kapsamına alınması sağlanmalıdır. Ayrıca, teşvik almanın ön şartı mevcut yatırım tutarları, erken

dönem çocukluk bakım ve eğitim hizmeti sunan kurumların yatırım teşvikine ulaşmasını engellediğinden bu hizmeti verecek kurumlar için asgari yatırım tutarı düşürülmelidir.

4.2.10.5. İşletme giderleri OSB yönetimince karşılanan OSB kreşlerine çocuk başına destek sağlanmalıdır.

4.2.11. İşverenler tarafından çalışanlara kreş desteği sunulmasını destekleyecek tedbirler alınmalıdır. Kreşlerin yaygınlaşmasını, kreş açmakla yükümlü olan işverenlerin, kreş açmak yerine bu hizmeti, bu konuda yetkilendirilmiş kurum ve kuruluşlardan da alabilmesini ve çalışanların çocuklarını ihtiyaçlarına en uygun kreşe gönderebilmelerini teminen “Bakım ve Eğitim Hizmeti Çekleri” gibi esnek uygulamaların “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” kapsamında düzenlenmesi sağlanmalıdır.

4.2.12. Maddi durumu yetersiz ailelerin çocuklarının kurumsal çocuk bakım hizmetlerinden ücretsiz veya gelir durumuna göre farklı ücretlerle yararlanması yönünde teşvikler artırılmalıdır.

4.2.13. 0-3 yaş çocuklar için kurumsal hizmetlerin sınırlılığı dikkate alınarak, tercih edilen durumlarda, evde bakım hizmetlerinin uygun bir lisanslama ve akreditasyon sistemi çerçevesinde sertifika sahibi bakıcılar aracılığıyla yapılması, kamu tarafından sigorta teşviki vb. araçlarla desteklenmelidir.

4.2.14. Evde çocuk bakımı sisteminin oluşturulmasında, eğitimcilerin yetkinliklerinin sağlanmasında lisans ve sertifika ile gerekli eğitimler bu konuda uzmanlaşmış tek bir kurum tarafından sağlanmalıdır. Lisanslama programlarında adayların pedagoji ve çocuk sağlığı gibi konularda bilgilendirilmesi, yeterli staj deneyimine sahip olması ve mesleğe başladıktan sonra da mesleki olarak kendilerini geliştirebileceği imkânlar sunulması sağlanmalıdır.

4.3. İZİNLER

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikaların önemli bir kısmını izinlere yönelik politikalar oluşturmaktadır. Türkiye’de izin haklarına yönelik düzenlemeler genel olarak doğum sonrası dönemi kapsamaktadır. “Analık izni”, “kısmi süreli ücretsiz izin”, “süt izni” gibi sadece kadınların kullanabileceği izinlerin yanı sıra, özellikle 2016 yılında İş Kanunu’nda yapılan düzenlemelerle babalara da doğum sonrası çocuk bakımı için belirli izinler tanınmıştır. Bu durum, toplumsal olarak da çocuk bakımında erkeğin rolünün kavranmaya başlandığının bir göstergesi olarak nitelendirilebilir. İzin haklarına ilişkin düzenlemeler; “kısmi süreli çalışma”, “analık izni”, “hamilelikte kadın işçiye periyodik

kontroller için ücretli izin verilmesi”, “süt izni”, “yarım zamanlı çalışma”, “babalık izni”, “ücretsiz izin” ve “refakat izin” hakkıdır.

Yaşlanma ve uzun dönem bakım tüm toplumların olduğu gibi Türkiye’nin de karşı karşıya kaldığı risklerden biridir. Sandviç kuşağı olarak adlandırılan 30 ila 40 yaş aralığındaki kişiler hem çocuklarının hem de yaşlı anne ve/veya babalarının bakım sorumluluğu ile karşı karşıyadır. Memurlara bakmakla yükümlü olduğu veya refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hallerinde bakımı için üç aya kadar izin verilebilmektedir. Bu süreçte aylık ve özlük hakları korunan memurlara gerekmesi halinde bir üç ay daha refakat izni verilebilmektedir.

Konuyla ilgili olarak mevzuatta pek çok izin düzenlemesi bulunmakla birlikte gelişen ve dönüşen toplumların ihtiyaçlarına yönelik yeni izinlere de ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kapsamda;

4.3.1. Dünya Sağlık Örgütü bebeklerin ilk 6 ay anne sütü ile beslenmesini önermektedir. Ayrıca bu ilk altı aylık dönem, anne ve babanın çocuklarıyla bağlarının geliştiği kritik bir süreçtir. Bu dönemde bebeğin bakımının annesi ve babası tarafından sağlanması çok önemli ve sağlıklıdır. Mevcut durumda doğumdan önce 8 hafta (çoğul gebeliklerde 10 hafta) ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplamda 16 hafta olan analık iznine ilave 8 hafta eklenmelidir. İkinci çocukta ilave 2 hafta, üçüncü veya daha üzeri çocukta ilave 4 hafta ücretli izin süresi eklenmelidir.

4.3.2. Yeni doğan bir bebeğin annesi kadar babasına da ihtiyacı bulunmaktadır. Üstelik doğum sonrası hastaneden çıkış işlemleri, bebeğin kimliğinin çıkarılması gibi resmi işler vb. işlemler babalar tarafından yapılmaktadır. Babalara İş Kanunu’nda 5 gün, Devlet Memurları Kanunu’nda 10 gün olarak tanınan babalık izin süresi, 2019/1158 sayılı Direktif’le uyumlu olarak, iki haftaya çıkarılmalıdır.

4.3.3. Bebek altı aylık olana kadar ki süreçte, anne ve babanın çocuklarına bakabilmelerini sağlamak için ücretli/ödenekli ebeveyn izni verilmesi önemlidir. Mevcut uygulamada İş Kanunu’na tabi çalışan anneler en fazla altı ay ücretsiz ebeveyn izni alabilmektedir. Ayrıca yarım zamanlı çalışmadaki gibi istekleri hâlinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin alabilmektedir. Bu süre boyunca ücretsiz izinli sayılan dönemde İŞKUR tarafından yarım zamanlı çalışma ödeneği verilmektedir. Devlet Memurları Kanunu’na tabi çalışanlarda iki yıl olan ücretsiz ebeveyn izni, anne ve babaya da verilmektedir. Hem aileyi

hem de toplumu korumak için ebeveyn izninin ücretli/ödenekli olarak düzenlenerek süresinin uzatılması sağlanmalıdır.

4.3.4. Toplumsal hayatın değişmesi ile beraber bir yandan geniş ailenin ya da akraba topluluğunun desteğinden mahrum kalan bir yandan da bunu ikame edecek sosyal desteklere ulaşmada zorluk yaşayan annenin bakım yükünün paylaşılması ve aynı zamanda ev içi emeğine verilen değere ilişkin toplumsal bilinç düzeyinde de olumlu yönde değişiklik sağlanmasını teminen; bebeğin sadece anneye değil bakım için babaya da ihtiyacı olduğu dikkate alınarak doğumdan itibaren bir yıl süresince babalara günde bir saat “bakım izni” verilmelidir.

4.3.5. Memurlara aylık ve özlük hakları korunarak gerekli hallerde verilen “refakat izni”nin İş Kanunu’na tabi çalışanlara da sağlanmasına yönelik düzenleme yapılmalıdır.

4.3.6. Doğum izninin bitiminden çocuğun ilköğretim yaşına gelene kadar ki bir sürede kullanılmak üzere, ücretli ve 3 ayı devredilemez 6 aylık ebeveyn izni hakkı verilmelidir.

4.3.7. Doğuma bağlı haklar konusunda memurlar ve işçiler arasındaki ayrım sona erdirilerek eşit haklar sağlanmasına yönelik mevzuat değişiklikleri yapılmalıdır.

4.3.8. Ebeveynlere yıllık izinlerini çocuklarının okul tatil dönemlerinde kullanma hakkı sağlanmalıdır.

4.3.9. Hamilelik süresinde zararlı olduğu kanıtlanan işlerde çalışan kadınlara özel koruma sağlanmalıdır.

4.3.10. Engelli çocuk sahibi, yaşlı veya hasta bakım yükümlülüğü olan çalışanlar için “bakım izni” yasal olarak düzenlenmelidir.

4.3.11. Doğum izninden sonra işe geri dönmek isteyen kadınlar için işe uyum sürecini destekleyici eğitimler, uygulamalar ve hizmetler hayata geçirilmelidir.

4.4. FİNANSAL DESTEK MEKANİZMALARI

Finansal destek mekanizmaları, iş ve aile yaşamını uyumlaştırmada maddi destek mekanizmalarıdır. Bu mekanizmalar en çok sosyal güvenlik kurumları aracılığıyla uygulanmaktadır. “Emzirme ödeneği” ve analık iznindeyken ödenen “geçici iş göremezlik ödeneği” Sosyal Güvenlik Kurumu’nca yapılan ödemelerdir. Bu ödemeler, 5510 sayılı Kanun kapsamında kısa vadeli sigorta kollarından analık sigortası kapsamında yer alan uygulamalardır. Bunun dışında; İŞKUR tarafından ödenen “yarım çalışma ödeneği” ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca verilen “çocuk parası”, “engelli” ve “yaşlı bakımı yardımı” da finansal destek mekanizmasında yer alan uygulamalardandır.

Kamu harcamalarına ve mali politikalara kadın erkek eşitliği perspektifinden yaklaşılmalıdır. Bu yaklaşım sadece kadınları ekonomik olarak güçlendirmenin ötesinde kadın ve erkek herkes için yeni işler yaratmak ve yoksulluğu azaltmak gibi işlevlere sahiptir.

Finansal destek mekanizmalarının geliştirilmesi kapsamında;

4.4.1. Uygulamada ücretsiz (aylıksız) olan “ebeveyn izni”, analık izninde ödenen geçici iş göremezlik ödeneği gibi ödenekli hale getirilmelidir.

4.4.2. Ülkemizde dağınık bir halde uygulanan aile, çocuk yardımları tek bir çatı halinde toplanarak ve aileye yeterli katkı sağlayacak düzeye çekilmelidir.

4.4.3. Çalışan kadınlara ev içi işleri ile bakım hizmetlerinde yardımcı istihdamında; “ücret desteği” veya “çek, kupon desteği” gibi bir maddi destek modeli hayata geçirilmelidir.

4.4.4. Ev işleri veya bakım hizmetlerinde çalışacak kişileri istihdam eden kuruluşlar oluşturulmalı ve kayıtlı istihdama sağlayacağı katkılar da dikkate alınarak bu alanda girişimciler teşvik edilmedir.

4.4.5. Kadın işçilere, doğum nedeniyle iş göremezlik halinde gelir kaybına uğramamaları için günlük kazancın tamamı ödenmelidir.

4.4.6. Bakım sektörüne ilişkin destek ve teşvik mekanizmaları çeşitlendirilmelidir. Bakım destekleri ve hizmet sübvansiyonları hayata geçirilmelidir.

4.4.6.1. Aile dostu vergilendirme politikaları geliştirilmelidir.

4.4.6.2. Uzun dönemli bakım sigortası hayata geçirilmelidir.

4.4.6.3. Merkezi yönetim bütçesi ve kamu kurumlarının bütçeleri hizmet veren ve alan tüm kadınlar açısından kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı olarak hazırlanmalıdır.

4.4.6.4. Kadın çalışan sayısının artırılmasına yönelik vergi indirimleri, sosyal güvenlik prim indirimleri gibi ekonomik teşvikler çeşitlendirilmeli ve yeterli düzeyde belirlenmelidir.

4.4.6.5. Küçük çocukları olan veya engelli, yaşlı ve hasta bir aile üyesine bakan kadınları istihdam eden firmalara; sosyal güvenlik sübvansiyonları, vergi indirimleri ve nakit yardımlar gibi finansal teşvikler sağlanmalıdır.

4.4.6.6. Kendi bünyelerinde kreş açmak zorunda olan işletmeler ile bağımsız kreş işletmeleri için iş gücü üzerindeki vergi yükünün azaltarak personel maliyetini düşürecek düzenlemeler yapılmalıdır.

4.4.6.7. Kreş ve anaokulu girişimcilerinin KOSGEB tarafından verilen KOBİ desteklerinden yararlanması sağlanmalıdır.

4.5. BAKIM HİZMETLERİNDE KURUMSAL KAPASİTENİN GÜÇLENDİRİLMESİ

Kadınların iş gücü piyasasına katılımı, kayıtlı istihdamda yer almaları ve sürekliliği için, iş ve aile yaşamı uyumunu destekleyici mekanizmaların varlığı önemli bir unsurdur. Uyumlaştırmaya yönelik politikaların geliştirilmesinde bakım ekonomisinin özellikle ele alınması gereklidir. Bakım hizmetlerinin erişilebilirliğine ve yaygınlaştırılmasına yönelik politikalarla; kadın iş gücü arzı üzerindeki engellerin kaldırılması ve kadınların iş gücüne katılımının artırılması, çocuk gelişiminin desteklenmesi, bakıma bağımlı kesimlerin yaşam kalitesinin yükseltilmesi, istihdam yaratılması, yoksulluğun azaltılması gibi çoklu ekonomik ve sosyal hedeflere ulaşılabilmesi mümkündür. Bu kapsamda; uygulamada yaşanan sorunların giderilmesini, çocuk, yaşlı ve engelli bakımı konusundaki kurumsal hizmetlerin yaygın ve erişilebilir nitelikte olmasını sağlayacak tedbirlerin artırılması gereklidir.

Türkiye’de çocuk, engelli, yaşlı bakım hizmetleri aile içerisinde, ücretsiz olarak çoğunlukla kadınlar tarafından karşılanmaya devam etmektedir.

TÜİK Kadın İstatistikleri (2021) kadınların istihdama katılmama nedeninin hala büyük oranda bakım yükümlülüğünden kaynaklandığını göstermektedir.

Türkiye’de kadınların iş gücü arzına ciddi kısıtlar getiren ve kadınların iş gücü piyasasına bağlılığını azaltan başlıca etmenlerden birinin de kaliteli ve erişilebilir bakım hizmetlerindeki eksiklik olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur. Bakım hizmetlerinin kamu ve özel sektör tarafından karşılanması kadınların iş gücü piyasasında daha fazla yer almasında etkili olduğundan kamu yatırımlarının kurumsal bakım hizmetleri sektörüne yönltilmesi önemlidir. Bu amaçla;

- Kadın istihdamına ilişkin ulusal politika belgelerinde yer alan hususların tüm politika yapıcı ve uygulayıcı kurumlarca benimsenmesini artıracak önlemler alınmalıdır.
- Türkiye’de çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerinin arz ve talep durumu düzenli olarak analiz edilmelidir.
- Kadınlar üzerindeki bakım yükümlülüklerinin azaltılması amacıyla politika belgelerinde yer alan kaliteli ve erişilebilir kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik hizmet modellerinin geliştirilmesi ve hizmet sunum kapasitesinin artırılmasına yönelik etkin tedbirler alınmalıdır.
- İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında illerin ve hizmet sektörlerinin öncelik ve ihtiyaçları ile uyumlu hizmet modelleri geliştirilmelidir.

- Bireylerin ihtiyaçlarına göre çocuk, engelli, yaşlı ve hasta bakımını kapsayan hafta sonu, akşam ya da gece bakım hizmeti sunacak tesisler kurulmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.
- Uyumlaştırmaya yönelik mekanizmalar ve teşviklere ilişkin gerekli bilgilendirmelerin düzenli olarak yapılması sağlanmalıdır.
- Mevsimlik tarım işçisi kadınların bakım ihtiyaçlarını gidermeye yönelik özel tedbirler alınmalıdır.
- Salgın ve olağanüstü süreçlerde bakım hizmetlerinin sunulmasına yönelik politikalar geliştirilmelidir.
- ✓ Salgın ve benzeri olağanüstü durumlarda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik mekanizmaların yürütülmesinde alınacak önlem ve uygulamalara yönelik tedbirler belirlenmelidir.
- ✓ Olağanüstü süreçlerde zorunlu olarak çalışan personelin bakım hizmetlerinden yararlanmasına yönelik tedbirler alınmalıdır.
- ✓ Bu süreçlerde bakım hizmetlerinin sunulmasında tüm tarafların katılım sağladığı iş birlikleri geliştirilmelidir.

4.5.1. Çocuk Bakım Hizmetleri

Araştırmalar, kadınların iş gücü arzının kısıtlanması ve istihdamdaki devamlılığının da engellemesinde özellikle erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitimde kurumsal bakım hizmetlerinin eksikliğinin önemli rol oynadığını göstermektedir. Bu hizmetlerin yaygınlaştırılmasına yönelik yatırımlar kadın istihdamına etkisinin yanı sıra ekonomiye de önemli katkılar sağlamaktadır. Kurumsal bakım hizmetleri; istihdam süreçlerini olumlu etkilemesi, ebeveynlerin iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasının yanı sıra çocukların gelişimi açısından da önem taşımaktadır. Erken çocukluk eğitimi, Ülkemizin insan kaynağının geliştirilmesine önemli katkılar sağlayacaktır. Ebeveynlerin çocuklarının güvenli ve sağlıklı bir bakım ve eğitim hizmeti alacağını bilmesi iş gücü verimliliğini de olumlu yönde etkileyecektir.

Türkiye’de erken çocukluk bakım ve eğitimi hizmetlerinin sunumunda MEB ve ASHB düzenleyici ve uygulayıcı role sahiptir. Bu hizmetler; kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör, belediyeler, sendikalar, kooperatifler ve büyük ölçekli ticari şirketler tarafından sağlanmaktadır.

0-2 yaş ve 3-5 yaş dönemi çocuğun bakıma en muhtaç olduğu ve dolayısıyla bakım işinin en zor olduğu dönemdir.

Ülkemizde aileler genellikle 0-3 yaş arasındaki çocuğunu okul öncesi eğitim veya bakım kurumuna göndermek yerine evde bakımı tercih etmektedir. Bu dönemde anne çalışıyorsa çocuklara anneanne/babanne bakmakta ya da bakıcı çalıştırılmaktadır. Kırılgan bir sektör olan bakım sektöründe kişi çalıştırmanın maliyeti yüksek olduğundan kadınlar çalışma yaşamından ayrılmak zorunda kalmaktadır.

Türkiye’de 3 ila 5 yaş çocuklarında okullaşma oranları özellikle Covid-19 Salgını döneminde hastalığın da etkisi ile 2020-2021 döneminde % 30’lar seviyesine gerilemişken 2021-2022 döneminde % 49’lara yükselmiştir. Özellikle 5 yaş düzeyinde okul öncesi okullaşma oranları OECD (% 92) ortalamasına yakındır.

Belediyelerce açılan kreş/gündüz bakım evleri kendi belediyelerinin onayıyla işletmeye başlamaktadır. Bu kreşlerde sunulan hizmetlerin kalitesinde bir standart bulunmadığı gibi bu kreşlerin denetimi ve istatistiklerinin tutulmasına ilişkin mekanizmalar da yeterli değildir.

Türkiye’de işletmelerin çok önemli bir kısmının küçük ve orta ölçekli olması ve kreş açma yükümlülüğünün sadece büyük ölçekli işletmeleri kapsamı nedeniyle çocuk bakım hizmeti sağlayan özel işletme sayısı azdır.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması mekanizmalarının ekonomik büyüme ve kalkınmaya sağlayacağı katkı dikkate alınarak, Türkiye’de ihtiyaç duyulan bakım ve eğitim hizmeti verecek yeterli kapasitede kurum oluşturularak erişilebilir kılınması için yürütülen kamu politikalarının daha da geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Çalışan annelerin iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına destek olunması, çocukların erken çocukluk eğitimlerine katkı sağlanması ve kurumsal çocuk bakımının daha erişilebilir kılınıp işgücü piyasasına dönüşünün kolaylaştırılmasını sağlayacak kurumsal çözümleri içeren yenilikçi ve bütüncül modeller geliştirilmelidir.

Erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinde, ihtiyaç ve taleplerin çeşitliliği dikkate alınarak, farklı hizmet seçeneklerinin sunulmasını sağlayacak nitelikte politikaların geliştirilmesi ve etkin şekilde uygulanması ile ülke genelinde yaygınlaşmasına yönelik tedbirler alınmalıdır. Bu politika kapsamında kamunun yerel yönetimleri ve özel sektörü harekete geçirmek için kullanacağı teşvik ve desteklerin sağlanması, merkezi yönetim üzerindeki yükün paylaşılması ve sektörün kendi dinamikleri içinde gelişmesi açısından önem taşımaktadır.

Özellikle 0-3yaş için kurumlarla iş birliği içerisinde çalışarak ayrı bir bakım yönteminin geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Türkiye’de kamu tarafından sağlanan çocuk bakım ve eğitim hizmetleri, talebi karşılamak konusunda yeterli değildir. Özel sektör tarafından sunulan hizmetlerin fiyatları yüksektir. İşverenlerin ise bu hizmetleri yüksek bir maliyet unsuru olarak ve kendi faaliyet alanı dışında görmeleri bu hizmetlerin sağlanmasındaki rollerini kısıtlamaktadır.

Erken çocukluk bakım ve eğitim konusunda, farklı bakanlık ve birimlerin yetkisinde kurum açılıyor olması ortak asgari standartların sağlanmasında ve denetimde sorunlara yol açabilmektedir.

Uygulamada çalışanların çalışma saatleri ile kreş hizmetlerinde ve okul saatlerindeki uyumsuzluklar çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir.

Yasal mevzuatımızdaki eksiklikler ve mevzuatın etkin uygulanmasına yönelik ihtiyaç analizleri değerlendirilerek ve dünyadaki iyi uygulama örnekleri de dikkate alınarak çocuğun 0-60 aylık yaşam süresinde bakımının aralıksız şekilde temin edilmesini, ebeveynlerin iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını sağlayacak sosyal sigorta sistemi tarafından desteklenen çeşitli bakım izinlerini kapsayan alternatif seçeneklere imkân veren ve aralarında geçiş imkânı bulunan esnek modeller geliştirilmelidir.

Türkiye’de kadın istihdamının desteklenmesini teminen bütüncül bir kamu politikası çerçevesinde çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, bu alanda faaliyet gösteren kurumlar arasındaki iş birliklerinin güçlendirilmesi, her kesim için erişilebilir kılınması ve yaygınlaştırılması gereklidir. Bu kapsamda;

4.5.1.1. Erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinin yönetiminin, koordinasyonun, arz-talep dengesinin sağlanması ile uygulama prosedürleri konusunda sorumlu ortak bir birim oluşturulmalıdır. Bu konuda politika ve uygulamaların geliştirilmesini teminen; kamu kuruluşları, işçi ve işveren sendikaları, sivil toplum, belediyeler ve özel sektörün katılımıyla “İş ve Aile Yaşamı Uyumlaştırma Kurulu” oluşturulmalıdır.

4.5.1.2. Sosyal bakım hizmetleri sektörünün geliştirilmesi ve hizmet kalitesinin arttırılması için kamu kaynak ve harcamalarının tahsisinde kadın erkek eşitliğine duyarlı bütçeleme yaklaşımı esas alınmalıdır.

4.5.1.3. Erken çocukluk eğitim ve bakım hizmetlerinin sunumunda hedef kitlenin ihtiyacına tam olarak cevap verilmesini teminen; gerekli tedbirler alınarak kalite standartlarının geliştirilmesi ve etkin uygulanması sağlanmalıdır.

4.5.1.3.1. Erken çocukluk eğitim ve bakım hizmetlerinde çok başlılık ortadan kaldırılmalı, hizmet sunumu ve denetimlerde yetkiler net olarak belirlenmelidir.

4.5.1.3.2. 0-60 ay aralığındaki çocuklar kesintisiz olarak bakım şemsiyesi altına alınmalıdır. Çocuk bakımında çocuğun gelişimine ve ebeveynlerin işgücü piyasasından uzak kalma sürecinin uzunluğuna bağlı olarak farklı bakım seçenekleri sunulmalıdır.

4.5.1.3.3. Çocuk gelişimine olan katkıyı ölçmeyi esas alan bir yaklaşımla çocuğa sunulan eğitimin içeriği bakımından ortak standartlar geliştirilmelidir.

4.5.1.3.4. Okul öncesi bakım ve eğitim hizmetlerinde çalışan personel ve yöneticiler için ortak standartlar geliştirilmeli ve bu personelin eğitim ve becerileri standartlaştırılmalı ve çalışanların yeterliliği denetlenmelidir.

4.5.1.3.5. Hizmet veren kurumlarda fiziksel koşullar yeterli, engelli erişimine uygun ve standart hale getirilmelidir.

4.5.1.3.6. Kırsal ve seyrek nüfuslu köy ve yerleşim yerlerindeki çocukların eğitimi için gezici öğretmen sınıfı, mobil sınıf, taşıma merkezi ana sınıfı, ev temelli eğitim uygulamalarının yaygınlaştırılıp sürdürülebilir hale gelmesi için çalışmalar artırılmalıdır.

4.5.1.3.7. Kurumlarda velilerin katılımını sağlayıcı tedbirler alınmalı ve babalar için baba destek eğitim programları yürütülmelidir.

4.5.1.3.8. Okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının çalışma saatleri ailelerin çalışma saatleri ile uyumlu hale getirilmelidir.

4.5.1.3.9. Kaliteli hizmetlere erişimi kolaylaştırmak ve yaygınlaştırmak için farklı ihtiyaçlara uygun hizmet modellerinin sunulmasında kamu, çalışan ve işverenler ile yerel yönetimlerin bir araya gelmesiyle farklı bakım hizmetleri modelleri geliştirilmeli ve başarılı modeller hızla yurt geneline yaygınlaştırılmalıdır.

4.5.1.3.10. Hizmet modellerinin geliştirilmesinde farklı uygulama seçenekleri analiz edilmeli ve araştırmalar yapılmalıdır.

4.5.1.3.11. Sanayi sektöründe çalışan kadın istihdamını artırmak ve kadınların iş yükünü azaltmak amacıyla; OSB’lerde kreş açılmasında sürdürülebilir yönetim modeli oluşturulmalı, kreşlerin açılmasını ve yaygınlaşmasını sağlayacak tedbirler alınmalı, ilgili kurumların işbirliğinde başlatılmış olan OSB’lerde kreşlerin yaygınlaştırılması çalışmaları kararlılıkla sürdürülmelidir.

4.5.1.3.12. Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasında önemli bir araç olarak kadın kooperatiflerinin bakım hizmetlerini yürütmesini teminen; gerekli teknik destek ve denetim mekanizmalarının etkinleştirilmesi suretiyle bu alandaki uygulamaların yaygınlaştırılması sağlanmalıdır. Bu modelin kuruluş ve işleyişini kolaylaştıracak, hizmet kalitesini artıracak, kamu, işveren, sendika ve ailelerin ortak katkıları ile desteklenmesini sağlayacak tedbirler alınmalıdır.

4.5.1.3.13. 6 ay-3 yaş arası dönemde olan çocuklarının daha küçük bir grup içerisinde yakın bakımını ve yaşadıkları mahalle içerisinde kalmasını isteyen ebeveynlerin iş yaşamına kısa sürede ve çocuklarını tanıdıkları kişilere bırakmanın güveniyle dönebilmesi, çocuk bakım mesleğinin tanınması, profesyonel hale gelmesi ve kayıt altına alınmasını teminen “komşu anne modeli” uygulaması değerlendirilmeye alınmalıdır. ASHB tarafından akredite edilerek kendi evinde belirli bir sayıda çocuğa bakılabileceği “Komşu Anne Bakım Modeli”nin uygulanmasına yönelik tedbirler alınmalıdır.

4.5.1.3.14. 0-3 yaş döneminde ebeveynler evde bakımı daha çok tercih ettiklerinden bu dönem için ayrı bir bakım yöntemi kurgulanmalıdır. Evde bakım hizmetlerinin uygun bir lisanslama ve akreditasyon sistemi çerçevesinde sertifika sahibi bakıcılar aracılığıyla yapılması kamu tarafından (sigorta teşviki vb. araçlarla) desteklenmelidir.

4.5.1.3.15. Çalışanların ihtiyaçlarına göre hafta sonu, akşam ya da gece bakım hizmeti sunacak tesisler kurulmalı ve yaygınlaştırılmalıdır. Özellikle vardiyalı çalışılan yerlerde çalışanların çalışma saatleri ile uyumlu 7/24 hizmet verecek kreşler açılmalıdır.

4.5.1.3.16. Nöbetçi kreş uygulaması ve çocukların kısa süreli bırakılabileceği bakımevi modelleri geliştirilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.

4.5.1.3.17. İşyerlerinde çocuk oyun alanları açılması sağlanmalıdır.

4.5.1.3.18. Eğitim saatleri dışında özellikle anne ve babası çalışan çocukların kaldığı çocuk kulüpleri programları artırılmalıdır.

4.5.1.3.19. Okula devam eden öğrencilerin okul saatleri dışındaki boş zamanlarını verimli geçirmelerini sağlayacak merkezler kamu tarafından kurularak yaygınlaştırılmalıdır.

4.5.1.3.20. Bu hizmeti sağlama konusunda uygulamalar geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla işveren örgütleri ile ilgili kamu kurumları arasında işbirlikleri geliştirilmelidir.

4.5.1.3.21. Kentsel planlama süreçlerinde okul, hastane, ibadethane vb. konularda ayrılan alanlar gibi bu hizmetler için gerekli alanın kent planında yer alması sağlanmalıdır.

4.5.1.3.22. Bu hizmetlerin yaygınlaşmasında kamu, özel kesim ve STK’lar arasında iş birliğini ve ortak çalışma kültürünü geliştiren projelere destek veren Kalkınma Ajansları ile işbirlikleri artırılmalıdır.

4.5.1.3.23. Bu hizmetlerin yaygınlaştırılması için belediyelerin kapasitesini geliştirici çalışmalar yürütülmelidir.

4.5.1.3.24. Belediye kreşlerinde görev alacak eğitimcilerin ilgili bakanlığa kayıtlı/sertifikalı olması, kreşlerin gerekli standartları sağlaması ve denetlenmesi konusunda gerekli önlemler alınmalıdır.

4.5.1.3.25.Kooperatifler ve sendikalarla çocuk bakım ve eğitim hizmetlerinin sunulmasında iş birlikleri artırılmalıdır.

4.5.1.4.Çocuk bakım ve eğitim hizmetlerinde çalışacak personelin istihdamında üniversiteler ve halk eğitim merkezleri ile iş birliği yapılmalıdır. Üniversiteler ile yapılacak protokol kapsamında üniversitelerin çocuk gelişimi bölümü öğrencilerinin bu hizmeti sunan kurumlarda staj yapması sağlanmalıdır. Evde çocuk bakım hizmetlerinin sertifikasyonu amacıyla evde çocuk bakım programı geliştirilmelidir. Halk Eğitim Merkezlerinde sertifikalı “Çocuk Bakım Elemanı Kursları” verilmelidir.

4.5.1.5. Sendikalar, üye olan çalışanların çocuk bakım hizmetleri konusunda farklı ihtiyaçlarının karşılanması için etkin rol oynamalı ve toplu iş sözleşmelerinde bu hususların yer almasını sağlamalıdır.

4.5.1.6. İşyerlerinin emzirme odası ve çocuk bakım yurdu açma yükümlülüğüne uymalarını sağlamaya yönelik etkin tedbirler alınmalıdır.

4.5.1.7. Hanede bakıma muhtaç halde olan bir bireyin bulunması halinde, kadın ve erkeğin eş zamanlı çalışması ve gelir durumu dikkate alınarak haneye bakıcı desteği sağlanmalıdır. Tek ebeveynli ya da tek yetişkin olan hanelerde, cinsiyetten bağımsız olarak çalışana aynı destek sağlanmalıdır.

4.5.2. Yaşlı ve Engelli Bakım Hizmetleri

Ekonomik büyüme, sağlık alanında yaşanan teknolojik gelişmeler ve toplumsal yapıdaki diğer değişimlerin etkisi ile ortaya çıkan demografik dönüşüm ve yaşlanma olgusu tüm dünya ile beraber ülkemizde de en önemli gündem maddelerinden biri haline gelmiştir.

Uzun dönem bakım sistemleri, kişilerin yaşlılıkları boyunca ihtiyaç duydukları sağlık ve öz bakım hizmetleri de dâhil olmak üzere gündelik hayatlarını sürdürmek için gerekli hizmetleri kapsayan sistemleri ifade etmektedir. Uzun dönem bakım hizmetlerinde amaç; yaşlıların ve engellilerin insan onuruna yakışır şekilde özgür bir birey olarak toplumsal yaşama katılmalarına katkıda bulunmaktır.

Türkiye’de sosyal yardımlar kapsamında ele alınan uzun dönem bakım, sosyal bakım ve sağlık bakımı olarak ikiye ayrılabilir. Sosyal bakım kapsamında ayni yardımlar ve nakdi yardımlar bulunmaktadır. Ayni yardımlar kapsamında yer alan engelli ve yaşlı bakımı; evde bakım, yarı zamanlı bakım, kurumsal bakım ve diğer ayni yardımlar olarak sınıflanabilmektedir (Atagün, 2019).

Bakıma ihtiyaç duyan kişilere yönelik evde bakım hizmetleri esas olarak yerel yönetimler tarafından sağlanmaktadır. Yerel yönetimler tarafından verilen evde bakım

uygulamaları şehirden şehre, belediyeden belediyeye farklılık gösterse de ev temizliğinin yapılması, günlük yemek sağlanması, kişisel öz bakım hizmeti verilmesi evde bakım uygulamaları arasındadır. Talep edilmesi halinde Sağlık Bakanlığına bağlı ekipler tarafından eve gelen sağlık ekibi tarafından rehabilitasyon, fizyoterapi, psikolojik tedavi de dahil tıbbi ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde sağlık ve bakım ile takip hizmetleri sağlanmaktadır.

ASHB Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yerel yönetimlerin yaşlılara ve engellilere yönelik hizmetlerini desteklemek, güçlendirmek, standardizasyon sağlamak ve yaygınlaştırmak amacıyla 2016 yılından itibaren Yaşlı Destek Programı (YADES) uygulanmaya konulmuştur. Bu programla 65 yaş üstü yaşlıların kendi evlerinde yaşamaları ve evde biyo-psiko-sosyal bakım almalarını sağlamak amacıyla yerel yönetimler tarafından evde bakım ve evde destek hizmetlerinin yürütülmesinin geliştirilmesi için Bakanlıktan belediyelere kaynak/bütçe transferi yapılmıştır.

Kurumsal bakım anlamında yaşlılara tam zamanlı bakım hizmeti sunan huzurevleri, bakım ve rehabilitasyon merkezleri ile yarı zamanlı hizmet sunan gündüz bakım evleri ile aktif yaşam merkezleri hizmet vermekte, ayrıca engelli bireyler için ise resmi veya özel bakım merkezleri bulunmaktadır.

Türkiye’de bakım işinden aile, ailede de esas sorumlu kadınlardır. Ancak şehirleşmenin artması ve üretim ilişkilerinin değişmesi ile beraber kadının işgücü piyasasında yer alması, bakım sorumluluğunda kadının rolünü değiştirmektedir. Ulusal istihdam politikamız doğrultusunda, uzun süreli bakım hizmetleri nüfusun çeşitli ve değişen ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde geliştirilmelidir. Kadınların çalışma hayatına katılmalarının artırılmasını teminen engelli ve yaşlı bakımının da kurumsallaştırılması önemlidir.

Kültürel yapımızı sürdürmek, kadının çalışma yaşamına katılımını sağlamak ve kadının üzerindeki ağır iş yükünü hafifletmek amacıyla gündüz bakım merkezlerinin yaşlılar ve engellilere hizmet verecek şekilde sayılarının artırılması sağlanmalıdır. Bu hizmetlerin sunumunda; yerel hizmetler yaygınlaştırılmalı ve yetkili kurumlar arasında etkin bir koordinasyon sağlanmalıdır. Bu kapsamda;

4.5.2.1.Hizmet planlama ve uygulamalarında katılım mekanizmaları kullanılarak ihtiyaçların doğru ve yeterli tespit edilmesi sağlanmalıdır.

4.5.2.2.İhtiyaç analizleri yapılarak engelli ve yaşlı bireylere yönelik hizmet veren kaliteli, erişilebilir ve uygun fiyatlı bakım merkezlerinin sayısı ve hizmet kalitesi artırılmalıdır.

4.5.2.3.Merkezi ve yerel yönetimler tarafından evde sunulan sosyal hizmetlerin ve açılan gündüz yaşlı yaşam merkezlerinin niteliği, kapasitesi ve yaygınlığı artırılmalıdır.

4.5.2.4. Alzheimer, demans ve palyatif bakım gerektiren durumlarda evde bakım mümkün olmadığından bu yönde yeterli hizmet sağlayacak ihtisaslaşmış kurumsal bakım hizmetleri geliştirilmelidir.

4.5.2.5. Ortalama ömrün uzaması ve yaşlı sayısındaki artış nedeniyle uzun dönem kurumsal bakım yanında evde bakım ve gündüz hizmetlerine ihtiyaç duyulduğundan mevcut modeller oluşan ihtiyaçlara göre geliştirilmelidir.

4.5.2.6. Evde bakım hizmeti sunan kişilerin sertifikalı eğitimler alması sağlanmalıdır.

4.5.2.7. Yaşlı ve engelli bakım hizmetlerinin sunumunda ASHB, Sağlık Bakanlığı, Belediyeler ve STK'lar ile işbirlikleri geliştirilmelidir.

4.5.2.8. Yerel yönetimler tarafından sunulan hizmetler mali kaynaklar sağlanarak desteklenmelidir.

4.5.2.9. Bu hizmetlerin sunulmasına yönelik özel sektör tarafından yapılacak yatırımlar desteklenmeli ve teşvik mekanizmaları geliştirilmelidir.

4.5.2.10. Bu hizmetlerin erişilebilirliğini sağlamak amacıyla farkındalık, bilgilendirme çalışmaları yapılmalı ve yerel yönetimlerce verilen hizmetler çeşitli yöntemlerle duyurulmalıdır.

4.5.2.11. Yurt dışı ve yurt içi iyi uygulama örnekleri incelenmeli ve iyi uygulamaların yaygınlaştırılmasına yönelik tedbirler alınmalıdır.

4.5.2.12. Yaşlı bakım hizmetleri konusunda etkili bir koordinasyon ve işbirliği mekanizması oluşturulmalıdır.

4.5.2.13. Ailenin engellinin özel bakımı için ek gelir desteğine ihtiyaç duyması durumunda, aileye sosyal yardım sisteminden aynı ya da nakdi ek destek sağlanmalıdır.

4.5.2.14. ASHB tarafından verilen evde bakım desteği alan kadınların sigorta primleri de ödenerek bakım hizmeti verenlere emeklilik hakkı sağlanmalıdır.

4.6. ESNEK ÇALIŞMA

Küreselleşme ve hızla gelişen teknolojik değişim, çalışma ilişkileri ve işgücü piyasalarını da derinden etkilemiştir. Özellikle son 20 yılda yaşanan gelişmeler; işletmeler ve çalışanlar açısından esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasını sağlamıştır.

Esnek çalışma modelinin uygulama esasları fayda-zarar unsurları da dikkate alınarak değerlendirilip uygulandığında kadın istihdamını artırıcı, yoksulluğu azaltıcı ve gelir dağılımını düzeltici etkilere sahiptir. Bu kapsamda, 11. Kalkınma Planı'nda; "iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik esnek çalışma biçimlerinin etkinleştirilmesi ve konuya ilişkin denetimlerin artırılması, kısmi ve esnek çalışanların sosyal güvenceye erişimini

artırmak üzere gerekli değişikliklerin yapılması ve sosyal taraflara yönelik farkındalık faaliyetleri düzenlenmesi” hususlarına yer verilmiştir.

Kısmi süreli çalışma, en eski ve yaygın olarak uygulanan esnek çalışma biçimidir. 4857 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinde düzenlenmiştir. 2016 yılında iş gücü piyasasında esneklik ve güvencenin sağlanmasına yönelik önemli düzenlemeler kabul edilmiştir. 6715 sayılı Kanun ile esnek çalışma biçimlerinden uzaktan çalışmaya imkân tanınmış ve özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmiştir. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında önem taşıyan uzaktan çalışmanın daha da yaygınlaşması beklenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanlara; analık izni bitiminden itibaren ilk doğumda 60, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün ücretsiz izin-yarım zamanlı çalışma hakkı verilmektedir. Çalışılmayan sürelerin sosyal güvenlik primleri İŞKUR tarafından ödenmektedir. Kamu personeline ise analık izni bitiminden itibaren birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar yarı zamanlı çalışma hakkı tanınmıştır. Çocuğun engelli olması halinde bu süre her statüde çalışan için bir yıl olarak uygulanmaktadır.

4857 sayılı Kanun’da ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda kadınlara çocuk sayısına bağlı olarak altı aya kadar ücretli/ödenekli yarı zamanlı çalışma hakkı verilmiştir. Ayrıca, İş Kanunu’na tabi çalışan her iki ebeveynin de çalışması durumunda ebeveynlerden biri öngörülen izinlerinin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. 657 sayılı Kanuna göre ise; doğum yapan memurların, doğum sonrası analık izninin veya eşi doğum yapan memurların ise babalık izninin bitiminden, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebileceği düzenlenmiştir.

Çalışanların ve çocuk sahibi ebeveynlerin çalışma saatlerinin düşürülmesi, birim zamana düşen verimliliklerinin artmasına katkıda bulunacağı gibi bu kişilerin iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını da olumlu etkileyecektir. Çalışma saatlerinin kısalmasıyla ebeveynler çocuklarıyla daha fazla zaman geçirebilecekler ve sosyal yaşamlarının da daha verimli hale gelmesiyle iş yaşamlarındaki motivasyon ve verimlilikleri artacaktır.

Güvenceli esnek çalışma biçimleri kadınların çalışma yaşamından kopmamaları için bir imkân sunmakla birlikte bu çalışma biçimlerinin ağırlıklı olarak kadınlara özgü bir seçenek olarak algılanmasına ve kadınların kariyer basamaklarında dezavantajlı konuma

gelmelerine sebep olacak unsurlar taşıdığı da dikkate alınmalı, güvenceli esnek çalışma bakımından dengeli bir ortamın tesisine yönelik tedbirler alınmalıdır. Bu kapsamda;

4.6.1. Çalışma saatleri her personelin aile hayatına ve kendisine zaman ayırabileceği şekilde yaşam koşullarına uygun hale getirilmelidir.

4.6.2. Çocuğun bakımını birlikte üstelenmelerini teminen iki ebeveyne de aynı anda esnek çalışma hükümlerinden faydalanabilme imkânı sağlanmalıdır.

4.6.3. Devlet memurlarına yönelik Kanunda yer alan kısmi çalışma düzenlemesine ilişkin hükümlerin uygulanmasını sağlamak amacıyla ikincil mevzuat hazırlanmalıdır.

4.6.4. Covid-19 Salgın döneminde başlayan ve bazı özel sektör firmaları tarafından halen devam ettirilen yarı zamanlı, kısmi, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modelleri işin niteliğine uygun olduğu ölçüde hem kamu sektöründe hem de özel sektörde uygulanmalıdır. Ancak, esnek çalışma uygulaması tercihe bağlı olmalı ve kadınlara dayatılmamalıdır. Güvenceli esnek çalışma modeli esas alınarak, esnek çalışma nedeniyle çalışanların sosyal güvenlik haklarında, maaş ve diğer özlük haklarında herhangi bir kayba uğramamasına yönelik gerekli tedbirler alınmalı ve etkin bir denetim sistemi yürütülmelidir.

4.6.5. Kamuda ve özel sektördeki aile sorumluluğu olan kadın ve erkek çalışanlarla ilgili veriler analiz edilerek güvenceli esnek çalışma yöntemlerinin uygulanması sağlanmalıdır.

4.6.6. Kamuda mesai saatleri ile okul öncesi eğitim kurumları ve okulların giriş çıkış saatleri uyumlaştırılmalıdır.

4.6.7. Çalışanlara, bakmakla yükümlü oldukları yaşlı, engelli ve hasta bakımı için, bakım izni ile birlikte tercihe bağlı güvenceli ve ücretli esnek veya uzaktan çalışma imkânı tanınmalıdır.

4.6.8. Esnek çalışma biçimlerinin güvenceli esneklik modeline uygun bir yapıya kavuşturulması, ebeveynlerin dönüşümlü olmak koşuluyla yıllık izinlerini çocuklarının tatil dönemlerinde kullanabilecek şekilde esnetebilmesi sağlanmalıdır.

4.6.9. Esnek çalışanlara yönelik eşit işlem yükümlülüğüne ilişkin aykırı uygulamaların önlenmesine ilişkin tedbirler alınmalıdır.

4.6.10. Esnek çalışanların haklarının korunması amacıyla izleme ve denetim faaliyetleri artırılmalıdır.

4.7. ARAŞTIRMA, VERİ TOPLAMA VE ANALİZ

Kadın istihdamının artırılmasında, kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılmasına yönelik güvenilir ve karşılaştırılabilir verilerin tutulması, istatistiklerin

oluşturulması ve özellikle bunların analizi iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik doğru politikaların geliştirilmesinde önem arz etmektedir.

2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde; "Çalışma yaşamına ilişkin istatistikler cinsiyet temelinde toplanacaktır. Ayrıca ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin düzenli ve sistemli istatistikler toplanacak, araştırmalar yapılacaktır." hükmü yer almaktadır. Bu sebeple konuya ilişkin verilerin düzenli olarak toplanması, istatistiklerin üretilmesi ve yayınlanması sağlanmalıdır. Bu kapsamda;

4.7.1. Kadın istihdamının desteklenmesinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında verilen hizmetlerin ve yürütülen uygulamaların aksayan yönlerinin bilimsel verilerle tespiti, politika ve uygulamalarla ilgili sağlıklı izleme ve değerlendirme yapılabilmesi ile kanıta dayalı daha etkin politikaların geliştirilmesi ve verilecek hizmetlerin niteliği ve niceliğinin artırılmasını teminen; bu kapsamdaki tasnif edilmiş tüm istatistiksel bilgilerin yer aldığı veri tabanının geliştirilmesi sağlanmalıdır.

4.7.2. Konuyla ilgili sistematik, güvenilir ve karşılaştırılabilir nitelikteki verilerin düzenli olarak toplanması, istatistiklerin hazırlanması, analiz edilmesi, raporlanması ve yayınlanması sağlanmalıdır.

4.7.3. Düzenli aralıklarla yapılan istatistikler ve analizler kamuoyuyla paylaşılmalıdır.

4.7.4. Verilerin, akademisyenlerin ve diğer paydaşların erişimine açılması sağlanmalıdır.

4.7.5. Bakım hizmetleri için oluşturulan mekanizmalara yönelik veriler ayrıştırılıp güncel tutulmalıdır.

4.7.6. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları tarafından iller bazında yapılacak iş gücü piyasası analizlerinde ildeki iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik hususlara da ayrı başlık altında yer verilmesi sağlanmalıdır.

4.7.7. İllerdeki istihdam yapısı analiz edilerek iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında ile özgü ihtiyaçların tespiti yapılarak uygun mekanizmaların geliştirilmesi sağlanmalıdır.

4.7.8. Konuya yönelik ihtiyaçların güncel olarak takip edilmesi amacıyla düzenli saha çalışmaları yapılmalı ve oluşan yeni ihtiyaçların giderilmesine yönelik önlemler alınmalıdır.

4.7.9. Kadın istihdamının önündeki engeller ve özellikle iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında yaşanan sorunlara ilişkin nicel ve nitel analizler (nedenlerini ve etkilerini) ile çözüm önerilerini içeren model önerilerinin yer alacağı araştırmalar artırılmalı, periyodik olarak yapılmalı ve raporlanmalıdır.

4.7.10. Esnek çalışma biçimlerinin sektörel bazda istihdama katkısının nicelik ve nitelik yönünden etkisine dair araştırmalar yapılmalıdır.

4.7.11. Yerelde mevcut durumun incelenerek detaylı analizlerle tespiti, doğru tedbir ve politikaların oluşturulmasını teminen illerde yer alan üniversitelerin de bu yöndeki araştırmalara destek vermesi ve/veya araştırmaların artırılması sağlanmalıdır.

4.7.12. Kamu, üniversite, STK veya ortak yapılan tüm araştırmaların ulaşılabilir olmasını sağlayacak bir veri tabanı oluşturulmalıdır.

4.7.13. Yürütülen araştırma ve projelerin sonuçları; gerekli yasal değişiklik ihtiyaçları ile ilgili TBMM'nin bilgilendirilmesi ve idari aksaklıklarla ilgili önlemlerin hızla alınmasını teminen, KEFEK'le paylaşılmalıdır.

4.7.14. Olağanüstü durumlarda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikaların geliştirilmesi amacıyla; salgın hastalıklar ile toplumsal kriz durumlarında ve sonrasında kadın istihdamına dair olası risk ve etkilerin değerlendirilmesine yönelik araştırmalar gerçekleştirilmeli ve desteklenmelidir.

4.8. POLİTİKA GELİŞTİRME VE KOORDİNASYONUN SAĞLANMASI

Kadınların çalışma hayatının her alanına tam ve etkin katılımını sağlayarak ekonomik hayatta söz sahibi olmasını teminen kadın istihdamının artırılmasına yönelik politikalar etkin şekilde uygulanmalıdır. Kadınların ekonomik konumunun güçlenmesine yönelik ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesi kapsamında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması önem arz etmektedir. Bu politikalar, kadınların istihdama katılımları kadar aile yaşantısını destekleyeceği gibi ailenin varlığını da korumaktadır.

Kadınların istihdamının artırılması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasının önündeki engellerin kaldırılması; kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, üniversiteler, özel sektör ve yerel yönetimler ile sivil toplum kuruluşlarının işbirliği ve koordinasyon halinde çalışması ile mümkündür.

Kadınların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikaların oluşturulmasında, uygulanmasında ve izlenmesinde; kamu, özel sektör, sosyal taraflar, üniversite ve STK işbirliğinin güçlendirilmesini sağlamaya yönelik tedbirler alınmalıdır.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunda yapılan strateji ve politikalarda ne kadar ilerleme sağlandığına dair analizlerin, izleme ve değerlendirme süreçlerinin güçlendirilmesi sağlanmalıdır. Şirketlerin kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili sertifikalandırma altyapısı hazırlanmalıdır.

2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması konulu Başbakanlık Genelgesiyle; kadın istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile

giderilmelerine yönelik çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere, Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu oluşturulmuştur.

Temel politika belgelerinden olan 11. Kalkınma Planı ve 2022-2023 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı'nda da kadın istihdamının artırılmasına yönelik politikaya ilişkin tedbirlere yer verilmektedir. Söz konusu politika ve tedbirler; kadınların iş gücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırıcı ve istihdamlarını artırıcı uygulamaların geliştirilmesi ve kadınların bakım hizmetlerine erişiminin kolaylaştırılması başta olmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamaların hayata geçirilmesi hususlarını içermektedir.

İş gücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi ve işsizlik sorununa kalıcı çözüm bulunması amacıyla Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) hazırlanmıştır. Ulusal İstihdam Stratejisinin, eki Eylem Planları üzerinden Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu tarafından izlenmesi ve değerlendirilmesi öngörülmüştür.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023), KSGM koordinasyonunda yürütülmektedir. Bu planda yer alan faaliyetlerin yürütülmesinde sorumlu kurum ve kuruluşların uygulamalarının sistematik olarak izlenmesi ve değerlendirilmesi öngörülmüştür. Hazırlanan planlarda; bu raporların KSGM tarafından derlenerek, "Yıllık İzleme Raporu" hazırlanması öngörülmüştür.

Kadın istihdamının artırılmasında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik bütüncül kamu politikalarının oluşturulması önemlidir. Bu kapsamda; yürütülen politikaların fayda maliyet analizleri yapılmalıdır. Güvenilir ve gerçekçi hedef ve politikaların belirlenmesi amacıyla yürütülen çalışmalar nitel ve nicel somut verilere dayandırılmalıdır.

Kadın istihdamının artırılması kapsamında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik yürütülen projelerin/eğitimlerin/faaliyetlerin/eylem planlarının izleme ve değerlendirme faaliyetleri güçlendirilmeli ve etki analizleri düzenli olarak gerçekleştirilmelidir.

Türkiye'de çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerine yönelik araştırmalar yapılmalı ve bu araştırma sonuçlarına göre arz ve talebi geliştirmeye yönelik politikalar geliştirilmelidir. Konuyla ilgili mevzuat çalışmalarında paydaşlar arasında diyalogun artırılması gereklidir. Politikaların uygulanmasında denetim ve yaptırım mekanizmaları daha etkin bir yapıya kavuşturulmalıdır. Bu amaçla;

4.8.1. 11. Kalkınma Planı ve Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) çerçevesinde, iş gücü piyasasının sorunları, ihtiyaçları ve beklentileri dikkate alınarak; kadınların istihdamının

önündeki engellerin ortadan kaldırılması ile mevcut ve gelecekteki iş gücü piyasalarına güçlü bireyler olarak katılmalarını sağlamak amacıyla “Ulusal Kadın İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı” hazırlanmalıdır. Hazırlanacak eylem planında, “kadınların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması” temel politika eksenlerinden biri olarak belirlenmeli bu kapsamda gerekli hedef ve tedbirler belirlenmelidir.

4.8.2. Yerel politikaların etkinliğini artırmak amacıyla Ulusal Kadın İstihdam Stratejisi İl Eylem Planları hazırlanmalıdır.

4.8.3. Hazırlanacak strateji belgesi ve eylem planı; kamu, özel sektör, yerel yönetim, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşlardan ilgili paydaşların aktif katılımıyla hazırlanmalıdır.

4.8.4. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında ayrımcılık içermeyen bakış açısının tüm politika ve programlara yerleştirilmesi süreçlerinin geliştirilmesi, koordine edilmesi ve etkin şekilde izlenmesi sağlanmalıdır.

4.8.5. İlgili kamu kurumlarının politika ve program geliştirme süreçlerine; yerel yönetimlerin, sivil toplum kuruluşlarının, sendikaların, üniversitelerin ve özel sektörün katılımı artırılmalıdır.

4.8.6. Çocuk bakımı ve eğitimi, engelli ve yaşlı bakımı, kadın istihdamı, mesleki eğitim gibi konularda çalışan kurumlar arasında koordinasyon güçlendirilmelidir.

4.8.7. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarını uygulayan kurumlar arasında ortak dil ve anlayışın geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

4.8.8. Kurumlar arası işbirliğinin daha aktif hale getirilebilmesi için kurumların sorumluluk alanları net olarak belirlenmeli ve kurumlar arasında etkin bir işbölümü ve sorumluluk dağıtımı sağlanmalıdır.

4.8.9. Eğitim, sağlık, istihdam, çocuk, aile, kadın, engelli, yaşlı gibi alanlardaki politika ve programların tümü birbiriyle ilişkilendirilerek aralarındaki bağlantılar güçlendirilmelidir.

4.8.10. Uygulanan programların etkisinin değerlendirilmesi ve elde edilen sonuçlar çerçevesinde gerekli revizyon ve düzenlemelerin yapılmasını teminen; politika uygulamaları öncesinde ve sonrasında, ihtiyaçlar dikkate alınarak “etki analizi” çalışmaları yapılmalıdır.

4.8.11. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikaların uygulanması için bütçede daha fazla kaynak ayrılması sağlanmalıdır.

4.8.12. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik yerel, ulusal ve uluslararası en iyi uygulamaların değişimi teşvik edilmelidir. Başarılı sonuçlar alınan modellerin tüm illerde uygulanması sağlanmalı, yeni işbirliği modelleri de oluşturulması suretiyle mevcut işbirliği artırılarak devam etmelidir.

4.8.13. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kapsamında yürütülen tüm program ve projelerin somut, uygulanabilir, sürdürülebilir ve sonuçlarının izlenebilir olması için gerekli tedbirler alınmalı ve bu sonuçlar ilgili kurum ve kamuoyuyla paylaşılmalıdır.

4.8.14. Kadın istihdamı ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik çalışmaların değerlendirilmesi amacıyla tüm üniversitelerin çalışma, proje, makale, iyi uygulama örnekleri ve alan deneyimlerini paylaşmak üzere “Akademide Kadın Buluşmaları” kapsamında yıl içerisinde düzenli toplantılar yapılmalıdır. Bu toplantılar yıllık raporlanmalı ilgili kurumlar ve KEFEK’e sunulmalıdır.

4.8.15. Kadınların iş gücü piyasasında güçlendirilmesine ve iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik özel sektör ile gerçekleştirilen projeler desteklenmeli ve kamu özel sektör işbirliğinin geliştirilmesi sağlanmalıdır.

4.8.16. Özel sektörün kadın erkek fırsat eşitliği, iş gücü piyasasında kadınların güçlenmesi, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin çalışmalarının değerlendirilmesi, iyi uygulamaların yaygınlaştırılması amacıyla sertifikasyon sistemi geliştirilmelidir.

4.8.17. Kadının iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikalarla hedeflenen amaçlara ulaşılmasını teminen; kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı bütçeleme uygulamasının geliştirilmesine yönelik önlemler hızla alınmalıdır.

4.8.19. Kadınların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikaların uygulama, izleme ve değerlendirme sürecinin etkinliğinin artırılmasına yönelik aşağıdaki tedbirler alınmalıdır.

4.8.19.1. Ulusal ve yerel düzeyde verileri toplamak, analiz etmek ve gözden geçirmek, farkındalığı artırmak, tespit edilen ihtiyaçlar doğrultusunda eylem planları oluşturmak amacıyla; Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu’nun ve oluşturulan diğer kurulların daha etkin çalışmasını sağlayacak tedbirler alınmalıdır.

4.8.19.2. ÇSGB tarafından, kadın istihdamının artırılmasında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması hususu ayrı bir başlık altında ele alınmalı, yapılan faaliyetler, mevzuat ve uygulamada karşılaşılan zorluklar ve çözüm önerileri ile önceki yıllara göre belirlenen strateji ve politikalarda ne kadar ilerleme sağlandığına dair analizlerin de yer aldığı “Yıllık İzleme ve Değerlendirme Raporu” hazırlanmalıdır. Hazırlanan rapor Cumhurbaşkanlığı ile TBMM’ye sunulmalıdır. Ayrıca güncellenmiş Eylem Planları ile hazırlanan rapor Bakanlığın internet sitesinde yayınlanmalıdır.

4.8.19.3. İzleme ve değerlendirmenin, kısa ve uzun vadeli hedefler doğrultusunda oluşturulan ölçütlere göre yapılması; uygulama, değerlendirme, geliştirme döngüsünün izlenmesi, toplantıların alanda yaşanan eksiklerin belirlenip giderilmesine yönelik

tedbirlerin alınması suretiyle kadın istihdamının artırılması ve uyumlaştırmanın daha sistematik bir yapıda yürütülmesine yönelik etkin bir süreç işletilmelidir.

4.8.19.4. İlgili kurum ve kuruluş, akademisyenler ve sivil toplum örgütlerinin konuyla ilgili sorunların tespiti ve çözüm önerilerine ilişkin değerlendirme ve taleplerini sürekli iletebilecekleri mekanizmalar etkin şekilde çalıştırılmalıdır.

4.8.19.5. Ulusal ve yerel düzeyde izleme ve değerlendirme sürecinin etkin biçimde gerçekleştirilmesi açısından üniversiteler, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının da sürece katılımının teşvik edilmesi ve izleme kapasitelerinin güçlendirilmesi sağlanmalıdır.

4.8.19.6. Kadınların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik kamu politikalarının oluşturulması ve izlenmesinde, Üniversitelerin Kadın Araştırma Merkezleri, sendikalar ve STK'ların KEFEK'le daha fazla işbirliği içinde olmaları; görüş, değerlendirme, rapor ve projelerini KEFEK'e sunmaları sağlanmalıdır.

4.9. DİĞER TESPİT VE ÖNERİLER

4.9.1. Ailelerin Birleştirilmesi

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kapsamında, aile bütünlüğünün sağlanması ve çocukların korunmasını teminen; zorunlu hizmet durumları da dâhil olmak üzere kamu görevlisi eşlerin farklı şehirlerde yaşamasından doğan sorunların ortadan kaldırılması vetayin işlemleri sebebiyle ayrı olan ailelerin birleştirilmesine yönelik tedbirler artırılmalıdır.

4.9.2. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele

Kadınların sıklıkla karşı karşıya kaldığı kayıt dışı istihdamla mücadele edilmesinde etkili çözümler üretilmeli, etkin denetim süreci yürütülmelidir.

KAYNAKÇA

- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). Hayat Dengesi-İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı. İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Aydın, U. (2011), "Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme", Prof. Dr. Sarper
- Ayşe İdil Aybars (2007), "Work-Life Balance In The EU and Leave Arrangements Across Welfare Regimes", Industrial Relations Journal
- Barnett, R. C. (1999). A new work-life model for the twenty-first century. The annals of the American academy of political and social science
- Bettio, F., & Plantenga, J. (2004). Comparing Care Regimes in Europe. Feminist Economics
- Bilican Gökkaya, V. (2015). Ahtapot kadınlar: Aile ve iş yaşamı kısılacındaki kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar. Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
- Bilican Gökkaya, V. (2015). Ahtapot kadınlar: Aile ve iş yaşamı kısılacındaki kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar. Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human relations
- Çarıkçı, İ. H. (2001), "Örgütlerin Aile Yaklaşımları Çerçevesinde Aile Dostu Örgüt Yapıları", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. Çalışma ve Toplum
- Doğrul, B.Ş. ve Tekeli, S. (2010). “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi
- Dulk, L.; Huiskes, A. D. (2007), "Social Policy in Europe: Its Impact on Families and Work", Women, Men and Family (Ed. Crompton, R.) New York: Palgrave Mcmillan.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
- Edralin, D. M. (2012). “Innovative Work-Life Balance Strategies of Filipina Entrepreneurs: New Evidence from Survey and Case Research Approaches”, Procedia-Social and Behavioral Sciences
- Erarslan, İlkay. (2009). “Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- European Commission. (2015). Roadmap. New Start to Address the Challenges of Work-life Balance Faced by Working Families
- Eurostat Database, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTab-leAction.do>
- Gandasegui, V. D., Gorfinkel, M. D., & Elizalde-SanMiguel, B. (2017). Caring for Children Under Three Years in Two Different Models of Welfare States: The Cases of Spain and Norway. Journal of Comparative Family Studies
- Goveas, I. (2011). “Effect of Work Life Balance and Ethics on Quality of Service”, International Journal of Business and Social Science
- Greenhaus, J.H., Collins, K. and Shaw, J. (2003). The Relation Between Work- Family Balance and Quality of Life. Journal of Vocational Behavior
- Guest, D.E. (2002). “Perspective on the Study of Work-Life Balance”, Social Science Information

- Güder, S (2019). Türkiye’de Çalışan Kadın ve İş Yaşam Dengesi, Marmara Üniversitesi Sos.Bil.Ens. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Hildebrandt, E. (2006). “Balance Between Work and Life-New Corporate Impositions Through Flexible Working Time or Opportunity for Time Sovereignty?”, European Societies
- <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz---Eylul,-2021-37547>
- <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz---Eylul,-2021-37547>
- <https://sence.gob.cl/subsidio/bono-al-trabajo-de-la-mujer>
- <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/bildungskarenz>
- <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-/foerderung-der-lehrausbildung>
- <https://www.anpal.gov.it/documents/20126/82408/Naz-12-incentivi-per-l-assunzione-di-donne.pdf/7238f934-cc98-d48c-44e4-24e676eb86c0>
- <https://www.canada.ca/en/employment-socialdevelopment/services/apprentices/grants.html>
- <https://www.employment.gov.au/i-m-interested-financial-incentives#hiring-somone>
- <https://www.gov.uk/parents-learning-allowance>
- <https://www.kela.fi/web/en/paternity-allowance>
- Hüseyinli, N., & Hüseyinli, T. (2016). Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler. Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi
- İğde, Gizem (2011). “Avrupa Birliği’nde İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları: İspanya ve Türkiye Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İlkaracan, İ. (2010). Giriş. İ. İlkaracan (der.). Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş Ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları. İstanbul: İTÜ BMT-KAUM
- Kağnıcıoğlu, D. (2013). Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliğinde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları. Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
- Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi.
- Karaman, N. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı Çerçevesinde İş-Aile Yaşamı Uyum Politikaları ve Türkiye. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi
- Karaman, N. (2015). Refah Rejimleri Sınıflandırmaları Ekseninde Türkiye’de İş-Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları ve Kadın İstihdamı. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. Anne İdaresi Dergisi
- Korkmaz, O. Ve Erdoğan, E. (2014). “İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”, Cilt: 14, Sayı: 4, Ekim, Ege Akademik Bakış
- Lazar, I., Osoian, C., and Ratiu, P. (2010).” The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance”, European Research Studies
- Lewis, S. and Bianca S. (2017). “Research on Work and Family-Some Issues and Challenges, in Work Organizations”, 227–245, doi:10.2307/j. ctvdf0bpf.14.

- Lewis, S., Gambles, R. and Rapoport, R. (2007). “The constraints of “work-life balance” approach: An international perspective”, The International Journal of Human Resource Management
- Mascherini, M., Bisello, M., & Leston, I. R. (2016). The gender employment gap: challenges and solutions. Publications Office of the European Union.
- Metin, B. ve Özeydin, M. M. (2014). Çalışma ve Refah. Ankara: Gazi Kitabevi
- Ödemiş, G. (2018). Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sos.Bil.Ens. Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Özeydin, M.M. (2013). Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu. Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi
- Özdemir, S. (2007), Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayını. Süzek'e Armağan Cilt I, Ed: Süleyman Başterzi, İstanbul: Beta.
- Sağlık-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi Enstitüsü (SASAM). (2018). Kadın Sağlık Çalışanlarının İş ve Aile Hayatı Uyumunu Araştırması. Ankara.
- Şenol, D. ve Mazman, İ. (2013). Tarihi Bir Bakışla Çalışma Hayatında Kadın, (Ed: Duyan Çamur, G., Şenol, D. ve Yıldız, S.), Aile ve Kadın Sempozyumu, Kırıkkale
- Tan, Mine; Ecevit, Yıldız ve Üşür, Serpil Sancar (2000). “Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset”, İstanbul: TÜSİAD Yayınları
- Tatar, T. (2018). Vardiyalı Çalışmanın Kadın Çalışanların İş-Yaşam Dengesi Üzerine Etkisi: Sakarya İl Güvenlik Sektöründe Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi Sos.Bil.Ens. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Topgül, S. (2016).”İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zlığı)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri”, Journal of Management & Economics
- Topgül, S. (2017). Aile Dostu Politikalar ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
- Tutar, F. K., & Şahin, H. (2017). Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Kadın İstihdamının Analizi. Kastamonu University Journal Of Economics & Administrative Sciences Faculty
- Yorgun, S. (2010). “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”, Sosyo Ekonomi Dergisi