



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



EĞİTİMLİ ÇOCUK BAKICILARIN TEŞVİKİ YOLUYLA KAYITLI KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ PROJESİ II

(EDU-CARE II)

POLİTİKA ÖNERİ BELGESİ HAZIRLIK ÇALIŞTAYI RAPORU



19-21 KASIM 2025 İSTANBUL



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU



T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIğI

1. Etkinliğin Amacı

Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi II (EDU-CARE II) akademik bileşeni kapsamında gerçekleştirilen çalıştayın konusu, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından kayıtlı kadın istihdamının artırılmasına ilişkin yürütülen projelerden NANNY, INST-CARE ve EDU-CARE I Projelerinin sonuçları ışığında EDU-CARE II Projesi kapsamında hazırlanacak olan “Politika Öneri Belgesi” için istişare ve değerlendirmeler yaparak politika önerileri geliştirmek olarak belirlenmiştir.

Çalıştayda, SGK tarafından geçmişte tamamlanan projelerden (NANNY, INST-CARE, EDU-CARE I ve II) elde edilen birikimler ile ulusal istihdam stratejileri doğrultusunda politika belgesinde ele alınan temel bileşenler katılımcılarla paylaşılmıştır. Çalıştay süresince; ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliği, ev işçisi çalıştıranlara yönelik kolaylaştırıcı ve teşvik edici düzenlemeler ile ebeveynlerin iş-yaşam dengesi politikalarının güçlendirilmesine ilişkin grup çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Çalıştayda katılımcılarla paylaşılan “Taslak Politika Öneri Belgesi”; ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliği, kayıtlı kadın istihdamının artırılması bağlamında alternatif çocuk bakım modelleri, ebeveynlerin iş-yaşam dengesi vb. başlıklar altında ele alınmış olup ilave öneriler ve değerlendirmeler ışığında olgunlaştırılmıştır.

2. Tarih, Yer, Katılımcılar ve Program Akışı

EDU-CARE II Projesi araştırma faaliyetleri kapsamında 19-21 Kasım 2025 tarihleri arasında İstanbul’da gerçekleştirilen çalıştaya SGK Strateji Geliştirme Başkanı, Avrupa Birliği Dış İlişkiler Daire Başkanı, Stratejik Planlama ve Koordinasyon Daire Başkanı, Proje Operasyon Koordinasyon Birimi ve Proje Destek Ekibi üyeleri ile ilgili SGK personeli, kamu kurumları ve uluslararası kuruluşların temsilcileri ve akademisyenlerden oluşan toplam 54 kişi katılım sağlamıştır.

Çalıştay, açılış konuşmaları ile başlamış ve SGK tarafından kayıtlı kadın istihdamının artırılmasına yönelik yürütülen projeler ile ulusal istihdam stratejisi ve çalışma politikalarına ilişkin sunumlarla devam etmiştir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB) tarafından uygulanmaya başlanan “Komşu Anne Pilot Uygulaması”na ilişkin sunumun ardından EDU-CARE II Projesi Politika Öneri Belgesi Taslağının tanıtılması ile birlikte çalıştayın ilk günü



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

tamamlanmıştır. Çalıştayın ikinci gününde, tüm katılımcılar üç çalışma grubuna ayrılarak ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliği ve kadınların iş-yaşam dengesi ve iş güvencesini güçlendiren bakım politikaları başlıkları başta olmak üzere Taslak Politika Öneri Belgesi tüm yönleriyle her açıdan tartışılarak geliştirilmiştir. Çalıştayın son gününde, katılımcıların görüşleri alınarak genel bir değerlendirme toplantısı yapılmış ve kapanış konuşmaları ile etkinlik sona ermiştir.

3. Program

BİRİNCİ GÜN 19 Kasım 2025 Çarşamba (10.00 - 16.00)	
10.00 - 10.10	Açılış Konuşmaları
10.10 - 10.15	Toplu Fotoğraf Çekimi
10.15 - 11.00	Kayıtlı Kadın İstihdamına İlişkin Tamamlanan Projeler (NANNY, INST-CARE, EDU-CARE I ve II Projeleri) -Nilüfer ATAGÜN Sosyal Güvenlik Uzmanı SGK-SGB/AB ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı
11.00 - 11.15	Çay/Kahve Arası
11.15 - 11.45	Kayıtlı Kadın İstihdamı Projesi (WOMEN-UP Projesi) -Mehmet Kerem BOZKURT Sosyal Güvenlik Uzmanı SGK-SPGM/Kayıtlı İstihdamla Mücadele Daire Başkanlığı
11.45 - 12.15	Ulusal İstihdam Stratejisi ve Çalışma Politikaları -Gökay DAĞ İstihdam Politikaları Daire Başkanı ÇSGB/Çalışma Genel Müdürlüğü
12.15 - 14.00	Öğle Yemeği
14.00 - 14.50	Komşu Anne Pilot Uygulaması -Doç. Dr. Zeynep Burcu UĞUR Öğretim Üyesi Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi (ASBU)
14.50 - 15.00	Çay/Kahve Arası
15.00 - 16.00	EDU-CARE II Projesi Politika Öneri Belgesi Taslağı Sunumu -Medine KIZILTAŞ CİLVEZ Proje Koordinatör Yard. / Sosyal Güvenlik Uzmanı SGK-SGB/AB ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

İKİNCİ GÜN

20 Kasım 2025 Perşembe (10.00 - 16.00)

Grup Çalışmaları

Politika Öneri Belgesi Taslağı değerlendirilerek belgenin geliştirilmesine ilişkin ilave öneriler ve çıkarımlar açıklanacaktır.

Grup Çalışması 1 10.00 - 13.00	Konu	<i>Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği</i>
	10.00 - 10.20	Konu Hakkında Genel Bilgi Sunumu -Amine YÜCEDAL Sosyal Güvenlik Uzmanı SGK-SGB/AB ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı
	10.20 - 12.00	Konu aşağıdaki konular çerçevesinde Grup Çalışması; • <i>Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik başta olmak üzere insana yakışır işe erişimi</i> • <i>Ev işçisi çalıştıranlara yönelik kolaylaştırıcı ve teşvik edici uygulama ve düzenlemeler</i>
	12.00 - 13.00	Grupların sunumları (Her grup için 20 dakika, sunum yöntemi serbesttir.)
	Materyal	- NANNY, INST-CARE, EDU-CARE I Projeleri Final Politika Belgesi - Sunumlar
13.00 - 14.00	<i>Öğle Yemeği</i>	
Grup Çalışması 2 14.00 - 17.00	Konu	<i>Ebeveynlerin İş-Yaşam Dengesi</i>
	14.00 - 14.20	Konu Hakkında Genel Bilgi Sunumu -Nilüfer ATAGÜN Sosyal Güvenlik Uzmanı SGK-SGB/AB ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı
	14.20 - 16.00	Konu aşağıdaki sorular çerçevesinde Grup Çalışması; • <i>Kadınların iş yaşamında karşılaştığı üç temel risk ve iş-yaşam dengesi politikalarının rolü</i> • <i>Kadınların iş güvencesi ve mesleki gelişimini güçlendirmede iş-yaşam dengesi araçları ve bakım sigortası</i>
	16.00 - 17.00	Grupların sunumları (Her grup için 20 dakika, sunum yöntemi serbesttir.)
	Materyal	- NANNY, INST-CARE, EDU-CARE I Projeleri Final Politika Belgesi - Sunumlar
ÜÇÜNCÜ GÜN		
21 Kasım 2025 Cuma (10.00 - 12.00)		
10.00 - 12.00	Genel Değerlendirme ve Kapanış	
12.00 - 14.00	<i>Öğle Yemeği</i>	

4. Ele Alınan Konular

4.1. Çalıştayın Birinci Günü (19 Kasım 2025)

Çalıştay, Sosyal Güvenlik Kurumu Strateji Geliştirme Başkanı Yakup KOÇ, Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Daire Başkanı Sedat BUDAK ve EDU-CARE II Proje Koordinatörü Ahmet Hilmi SEZER'in açılış konuşmalarıyla başlamıştır. Açılışın ardından, SGK Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı personeli, kayıt dışı istihdamla mücadele birimi temsilcileri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı personeli ile Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi'nden öğretim üyesi tarafından ilgili sunumlar gerçekleştirilmiştir.

4.1.1. Kayıtlı Kadın İstihdamına İlişkin Tamamlanan Projeler

Sosyal Güvenlik Kurumu Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı'ndan Sosyal Güvenlik Uzmanı Nilüfer ATAGÜN Kayıtlı Kadın İstihdamının Artırılmasına İlişkin Tamamlanan Projeler sunumunu gerçekleştirmiştir.

Türkiye'de çocuk bakım hizmetleri ve kayıtlı kadın istihdamını artırmaya yönelik SGK tarafından yürütülen projeler (NANNY, EDU-CARE I, INST-CARE ve EDU-CARE II), sunum kapsamında kapsamlı biçimde tanıtılmıştır. Bu projelerin sonuçları, etkileri ve sürdürülebilirlik boyutları ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Türkiye'de kadın istihdamının düşük olmasının temel nedenleri arasında yetersiz ve maliyetli çocuk bakım hizmetleri, ev hizmetleri sektöründe yaygın kayıt dışılık ve çocuk bakım sorumluluklarının büyük ölçüde kadınlar üzerinde bulunması yer almaktadır. Bu sorunlara çözüm üretebilmek amacıyla Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti finansmanı ile kadınların işgücüne katılımını destekleyen çeşitli bakım destek projeleri hayata geçirilmiştir.

Evde Çocuk Bakımı Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (NANNY), küçük çocuğu olan kadınların ve çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamının artırılması ve çalışan annelerin doğum sonrasında işlerine geri dönme süreçlerinin kolaylaştırılarak işgücü piyasasından kopmalarının önlenmesi amacıyla çalışan annelere hibe desteği sağlayarak kadınların istihdamda kalmasını hedeflemiş ve proje faaliyetleri kapsamında önemli çıktılar elde edilmiştir. 2015-2017 yılları arasında Ankara, Antalya, Bursa, İstanbul ve İzmir illerinde uygulanmıştır.

Proje kapsamında;

- 11.400 anne ve çocuk destek almıştır.
- 15.200 bakıcı sigortalı olarak çalışmıştır.
- Toplam 26.600 kadının işgücüne kazandırıldığı görülmüştür.

Projenin uzun vadeli ekonomik katkısı dikkat çekici olup devletin elde edeceği vergi ve prim gelirinin 500 milyon TL'nin üzerinde olması beklenmektedir. Projenin çıktıları arasında etki analizi, strateji belgesi ve iyi uygulama örnekleri yer almaktadır.

Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (INST-CARE), kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve çalışan annelerin işe dönüşünün kolaylaştırılması amacıyla 2019-2022 yıllarında Ankara, Antalya, Bursa, İstanbul, İzmir, Elâzığ ve Malatya illerinde yürütülmüştür.

Proje sonucunda;

- 157.000'in üzerinde ön kayıt alınmış, 18.632 kesin kayıt yapılmıştır.
- 34.020 faydalanıcı çocuk için 36.273 izleme/denetim ziyareti gerçekleştirilmiştir.
- Hibe bütçesinin %98'i kullanılmıştır.

Proje ile uzun vadede SGK'ya proje harcamasının yaklaşık 13 katı düzeyinde prim geri dönüşü beklenmektedir. Projenin çıktıları arasında araştırma raporları (iş-yaşam dengesi raporu, analık ve ebeveyn yardımları raporu) ve kayıtlı kadın istihdamının artırılması bağlamında politika önerilerini içeren kapsamlı akademik çıktılar elde edilmiştir.

Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi I (EDU-CARE I), eğitilmiş çocuk bakıcısı istihdamını teşvik ederek ev hizmetleri sektöründeki kayıt dışılığı azaltmayı hedeflemiş olup 2019-2022 yıllarında Ankara, İstanbul ve İzmir'de uygulanmıştır. Proje kapsamında 5.153 anneye destek sağlanmış, 6.754 eğitilmiş bakıcı sigortalı olarak çalışmıştır. Ayrıca 7.503 kadın çocuk bakımı alanında sertifika alarak meslek edinmiştir. Proje ile toplamda 19.500 kadının hayatına doğrudan dokunulduğu görülmüştür. Projenin ekonomik etkisinin güçlü olduğu, yapılan harcamanın yaklaşık 42 katı ekonomik getiri sağlayacağı öngörüldüğü ifade edilmiştir. Bu kapsamda Türkiye için uygulanabilir alternatif bir model olarak "Komşu Anne (Childminder)" çocuk bakım modeli geliştirilmiştir.

EDU-CARE II Projesi ile çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle istihdamdan uzaklaşma riski bulunan annelerin kayıtlı istihdama katılması ve iş yaşamından ayrı kalmaması hedeflenmiştir. Ayrıca çocuk bakıcılığı mesleğinin eğitilmiş/sertifikalı kişiler tarafından insana



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

yakışır iş kavramına uygun, en az asgari ücretle sigortalı bir meslek olarak icra edilmesi amaçlanmıştır. Bu proje de birincisi gibi kadın istihdamının yüksek olduğu Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde uygulanmıştır. 1 Aralık 2023 tarihinde başlayan proje 25 Ocak 2026 tarihinde sonlanacaktır. Proje, mali destek bileşeni ve akademik bileşeni olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır. Projenin mali destek bileşeni kapsamında 14 ay boyunca aylık ortalama 7.000 kadının (3.500 anne ve 3.500 bakıcı) kayıtlı istihdamının desteklenmesi öngörülmüştür. Proje kapsamında aylık 510 Avro tutarında hibe desteği sağlanmaktadır.

Projenin akademik bileşeni kapsamında; Strateji Belgesi, Etki Analizi Raporu ve Politika Öneri Belgesinin hazırlanması, çalıştaylar ve yurtdışı çalışma ziyaretlerinin gerçekleştirilmesi ve Akademik Danışma Kurulunun oluşturulması tamamlanmıştır. Projenin yenilikçi yönü, kısmi zamanlı çalışan annelerin de desteklenmesi ve Avrupa ülkelerinde alternatif bir çocuk bakım yöntemi olarak uygulanan komşu anne (childminder) modelinin Türkiye’de pilot olarak uygulanmasının hedeflenmesidir.

EDU-CARE I ve EDU-CARE II Projeleri kapsamında yapılan komşu anne model önerisi sonucunda ilgili bakanlık olan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı yasal alt yapı çalışmalarına ve pilot uygulamaya başlamış bulunmaktadır. Bu gelişme, önerinin ulusal politikaya dönüştüğünün ve proje sürdürülebilirliğinin sağlandığının önemli bir göstergesidir.

Kayıtlı kadın istihdamına ilişkin tamamlanan projelerin tamamında kadınların mali destek süreci sonrasında sigortalı çalışma oranlarının yüksek seviyelerde gerçekleştiği görülmüştür. Örneğin EDU-CARE I Projesi kapsamında mali destek alan annelerin %91’i destek sonrasında da kayıtlı çalışmaya devam etmiştir. Ayrıca SGK kayıtlarına göre projelerin hayata geçirildiği 2016–2025 döneminde 4-1/a kapsamındaki kadın sigortalı oranının düzenli artış gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durum; çocuk bakımına yönelik desteklerin, kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırdığı ve istihdamda kalıcılığı artırdığı şeklinde yorumlanabilmektedir.

Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasının kayıtlı kadın istihdamını yükselttiği, kayıt dışılığı azalttığı, uzun vadede ekonomik getiri sağladığı ve aile refahını artırdığı gösterilmiştir. Bu çerçevede, çocuk bakım politikalarının güçlendirilmesi ve yeni çocuk bakım modellerinin (childminder) hayata geçirilmesi, Türkiye’de kapsayıcı ve sürdürülebilir istihdam açısından önemli bir fırsat sunmaktadır.

4.1.2. Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (WOMEN-UP Projesi)

Sosyal Güvenlik Kurumu Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Daire Başkanlığından Sosyal Güvenlik Uzmanı Mehmet Kerem BOZKURT, projenin akademik bileşeni kapsamında Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesine (WOMEN-UP Projesi) ilişkin sunumunu gerçekleştirmiştir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarını artırmak amacıyla, kadın işverenlerin ve kadın çalışanların istihdamda güçlenmesini hedefleyen WOMEN-UP Projesi, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından Avrupa Birliği mali desteği ile uygulanmış ve kayıtlı kadın istihdamını artırmaya yönelik kapsamlı çıktılar sunmuştur.

WOMEN-UP 1 ve WOMEN-UP 2 dönemi birlikte değerlendirildiğinde, proje; kadın işverenlere ilave kadın işçi istihdamı için hibe desteği sağlayarak kayıtlı istihdamın yaygınlaşmasına katkıda bulunmuştur. WOMEN-UP 1 döneminde toplam 24.971.518,71 avro, WOMEN-UP 2 döneminde ise toplam 9.714.871,52 avro tutarında hibe ödemesi gerçekleştirilmiştir. Proje bütçesinin önemli bir kısmının hibe desteklerine ayrıldığı ve bütçe kullanım oranlarının WOMEN-UP 1’de %98’e, WOMEN-UP 2’de %96,4’e ulaştığı görülmüştür. Proje uygulama sürecinde geliştirilen yazılım altyapısı, aylık kontrollerin SGK sistemi üzerinden dijital olarak yürütülmesine olanak sağlamış ve hibe süreçlerinin kesintisiz şekilde devam etmesini mümkün kılmıştır.

Proje uygulama illerinde yürütülen geniş ölçekli tanıtım, bilgilendirme ve izleme faaliyetleri sonucunda, WOMEN-UP 1 kapsamında 6.201 kadın işveren ve 8.667 kadın işçi, WOMEN-UP 2 kapsamında ise 2.809 kadın işveren ve 3.157 kadın işçi desteklenmiştir. Böylece belirlenen hedeflerin üzerinde bir faydalanıcı kitlesine ulaşılmıştır.

Yerinde izleme ziyaretleri kapsamında toplam 18.309 kontrol ziyareti gerçekleştirilmiş ve işçilerin fiilen çalışıp çalışmadığı doğrulanmıştır. Ayrıca, işverenlere sosyal güvenlik yükümlülüklerine ilişkin bilgilendirmeler yapılmış, akademik danışma kurulu tarafından oluşturulan anketlerle mevcut durum analiz edilmiştir.

Proje kapsamında kadın istihdamını geliştirmeye yönelik akademik çalışmalar tamamlanmış; politika belirleme süreçlerine veri sağlayan alan araştırmaları gerçekleştirilmiştir. Akademik Danışma Kurulu, kayıtlı kadın istihdamının artırılmasına yönelik politika önerileri geliştirmiş ve proje çıktılarının sürdürülebilirliğine katkı sunmuştur.

Projenin tamamlanmasının ardından, WOMEN-UP 1 ve WOMEN-UP 2 kapsamında istihdam edilen kadın işçilerin %50,08'inin istihdamda kalmaya devam ettiği tespit edilmiştir. Bu sonuç, projenin uzun vadeli etkisinin güçlü olduğunu göstermektedir.

Genel olarak WOMEN-UP Projesi, kadın işverenlerin desteklenmesi, girişimcilik kapasitesinin güçlendirilmesi, kayıt dışılığın azaltılması ve sosyal güvenlik bilincinin artırılması bakımından önemli bir politika aracı olarak değerlendirilebilmektedir. Proje çıktıları, gelecekte kadın istihdamına yönelik destek mekanizmalarının geliştirilmesi için yol gösterici nitelik taşımaktadır.

4.1.3. Ulusal İstihdam Stratejisi ve Çalışma Politikaları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından Çalışma Uzmanı Enis ŞAHBAZ, Ulusal İstihdam Stratejisi ve Çalışma Politikalarına ilişkin sunumunu gerçekleştirmiştir.

Türkiye'nin çalışma hayatına ilişkin politika ve uygulamalarının koordinasyonundan sorumlu olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, toplumun tüm kesimlerinin istihdama eşit fırsatlarla erişmesini, çalışma hayatında barışın tesis edilmesini ve insana yakışır işlerin yaygınlaştırılmasını temel amaç edinmektedir. Bu doğrultuda yürütülen düzenleyici çalışmalar, mevzuat geliştirme süreçleri, strateji belgeleri, eylem planları, projeler ve farkındalık faaliyetleri aracılığıyla çalışma hayatının değişen koşullara uyumlu hâle getirilmesi hedeflenmektedir. Bu çerçevede Ulusal İstihdam Stratejisi (2025-2028), ülkemizin istihdam kapasitesinin verimli şekilde kullanılmasını, işgücü piyasalarının yeşil ve dijital dönüşüm sürecine uyumunun sağlanmasını ve insana yakışır iş olanaklarının güçlendirilmesini amaçlayan temel politika belgesi olarak 1 Şubat 2025 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında, eğitim-istihdam ilişkisinin kuvvetlendirilmesi, nitelikli insan kaynağının oluşturulması, çalışma hayatında temel hakların güvence altına alınması, kayıtlı ve güvenceli istihdamın yaygınlaştırılması ve kırsal bölgelerde sürdürülebilir istihdamın geliştirilmesi yönünde kapsamlı hedefler belirlenmiştir. Bu hedefler doğrultusunda; istihdam oranları, kayıt dışılık, işgücüne katılım oranı, kadınların işgücüne katılım oranı ve genç işsizliği gibi temel göstergeler için 2028 yılı itibarıyla ulaşılması öngörülen düzeyler tespit edilmiştir. Bu hedefler 12. Kalkınma Planı ile uyumlu olup politika bütünlüğü içerisinde ele alınmaktadır.

Stratejinin uygulanmasını teminen oluşturulan Eylem Planlarında toplam 90 tedbir yer almakta olup, izleme ve değerlendirme mekanizmaları dijital ortamda yürütülmektedir. İlk izleme ve değerlendirme raporu 2025 yılı Temmuz ayında tamamlanmış; sorumlu kurumlar tarafından Ocak–Haziran dönemine ilişkin bilgiler sisteme işlenmiş ve mevcut durum raporu oluşturulmuştur. Bir sonraki izleme çalışmasının 2026 yılı başında gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

Strateji dört temel politika alanından oluşmaktadır. İlk politika alanı; işgücü piyasalarının yeşil ve dijital dönüşüm sürecine uyumunun sağlanmasına, beceri ekosisteminin güçlendirilmesine ve sektörel-bölgesel nitelik uyumunun artırılmasına yöneliktir.

İkinci politika alanı; kadınlar, gençler ne eğitimde ne istihdamda olanlar, engelliler, yaşlılar ve uluslararası işgücü kapsamında yer alan bireyler başta olmak üzere tüm özel politika gerektiren grupların istihdama erişiminin desteklenmesi ve işgücü piyasasında fırsat eşitliğinin güçlendirilmesine odaklanmıştır. Bu kapsamda kadınlara yönelik ayrımcılıkla mücadele, girişimcilik destekleri, kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, sendikal yapılarda kadın temsiline artırılması ve bilişim sektöründe kadın istihdamının geliştirilmesi hususlarında çeşitli tedbirler tanımlanmıştır.

Üçüncü politika alanı; sosyal koruma sisteminin kapsayıcılığının artırılması, kayıt dışı istihdamla mücadele edilmesi, sosyal güvenlik haklarının korunması ve işgücü piyasası programlarının etkinliğinin geliştirilmesini kapsamaktadır. Bu kapsamda sosyal güvenlik bilincinin artırılması, denetim kapasitesinin güçlendirilmesi, teknolojik altyapının etkin kullanılması ve esnek çalışma modellerinin mevzuat boyutunun değerlendirilmesi gibi faaliyetler öngörülmektedir.

Dördüncü politika alanı kapsamında kırsal bölgelerde ekonomik çeşitliliğin artırılması, kamu hizmetlerinin güçlendirilmesi, mevsimlik tarım işçilerinin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve alternatif gelir kaynaklarının oluşturulması yoluyla sürdürülebilir istihdamın geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisi (2025-2028), işgücü piyasasında kapsayıcılık, üretkenlik, dönüşüme uyum ve sosyal adalet ilkeleri doğrultusunda kapsamlı ve bütüncül bir çerçeve sunmakta; çalışma hayatının mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarına yönelik politika bütünlüğü ve kurumsal koordinasyonun güçlendirilmesini temin etmektedir.

4.1.4. Komşu Anne Pilot Uygulaması

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi öğretim üyesi Doç. Dr. Zeynep Burcu UĞUR, ASHB tarafından yürütülmeye başlanan Komşu Anne Pilot Uygulamasına ilişkin sunumunu gerçekleştirmiştir.

Türkiye’de 0–3 yaş çocuk bakım hizmetlerine erişimde yaşanan güçlükler, yüksek maliyetler, uzun çalışma saatleri ve güven sorunları nedeniyle çalışan ebeveynlerin önemli bir bölümü ihtiyaç duyduğu bakım hizmetine ulaşamamakta; bu durum özellikle kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. Çocuk bakım hizmetinden faydalanamama nedenleri arasında maddi yetersizlik ve güvenlik kaygıları ilk sıralarda yer almaktadır. Bu çerçevede, uluslararası iyi uygulamalarla uyumlu ve düşük maliyetli bir alternatif olarak “Komşu Anne (Childminder)” modelinin Türkiye’de uygulanabilirliği değerlendirilmiştir.

Model; komşu annenin kendi evinde küçük bir çocuk grubuna yönelik çocuk bakım hizmetinin sunulması, bakım verenin eğitilmiş, kayıtlı ve düzenli denetime tabi olması esasına dayanmaktadır. Çok sayıda ülkede yaygın uygulama alanı bulan childminder sisteminin; esnek çalışma saatleri, birebir ilgi imkânı ve düşük maliyet avantajı ile Türkiye’deki çocuk bakımına ilişkin temel ihtiyaçlara yanıt verebilecek alternatif bir yöntem olarak öngörülmektedir. Komşu anne çocuk bakım modelinin uygulanması ile ilgili belirlenen uygunluk koşulları ve gereklilikler aşağıdaki başlıklar altında sunulmaktadır:

- **Eğitim ve Sertifikasyon:** Komşu annenin çocuk gelişimi ve ilkyardım eğitimlerini tamamlaması, sağlık raporu ve adli sicil belgesi sunması gerekmektedir.
- **Fiziksel Mekân:** Bakım verilecek evin çocuk güvenliğine uygun olması, oyun–uyku–beslenme düzeninin sağlanması gerekmektedir.
- **Çocuk Sayısı:** Komşu anne tarafından aynı anda en fazla beş çocuğa bakım verilebilmektedir.
- **Statü ve Kayıt:** Komşu annenin kendi adına çalışan (4-1/b) statüsünde sigortalı olması, ebeveynlerle çocuk bakım hizmetinin detaylarına ilişkin yazılı sözleşme yapılması gerekmektedir.
- **Ücretlendirme:** Ödemelerin banka kanalıyla yapılması, ücretlerin asgari geçim düzeyini karşılayacak nitelikte belirlenmesi gerekmektedir.

- **Denetim:** ASHB tarafından düzenli ve sistematik denetim yapılması; ilk yıl sıklaştırılmış, devam eden yıllarda periyodik kontrol uygulanması gerekmektedir.
- **Şeffaflık ve Güven:** Çevrimiçi bir platform üzerinden kayıt, değerlendirme ve kullanıcı geri bildirimlerinin paylaşılması komşu anne seçimi ve modelin şeffaflığı açısından önemlidir.
- **Erişilebilirlik:** Komşu anne modelinin dadılık hizmetine kıyasla daha düşük maliyetli olması nedeniyle daha fazla hane gruplarına ulaşılabilceği düşünülmektedir.

Komşu anne modeli; çocukların gelişimsel ihtiyaçlarına uygun, esnek ve güvenilir bir bakım alternatifi sunmakta, aynı zamanda kadınların istihdama katılımını destekleyerek kayıt dışılığın azaltılmasına katkı sağlamaktadır. Modelin yaygınlaştırılması hâlinde hem ailelerin uygun maliyetli bakım hizmetine erişimi artacak hem de bakım emeğinin nitelikli ve denetimli bir çerçevede sunulması mümkün olacaktır.

4.1.5. EDU-CARE II Projesi Politika Öneri Belgesi Taslağı

Sosyal Güvenlik Kurumu AB ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığından Sosyal Güvenlik Uzmanı Medine KIZILTAŞ CİLVEZ, projenin akademik bileşeni kapsamında EDU-CARE II Projesi Politika Öneri Belgesi Taslağına ilişkin sunumunu gerçekleştirmiştir.

EDU-CARE II Projesi kapsamında yürütülen Akademik Bileşen ile alternatif bir çocuk bakım modeli olan childminder sisteminin Türkiye’de uygulanabilirliğini değerlendirmek amacıyla kapsamlı çalışmalar yapılmıştır. Projenin akademik bileşeni kapsamında; bir akademik panel, bir danışma kurulu toplantısı, iki çalıştay ve iki uluslararası çalışma ziyareti organize edilmiştir. Projenin çalışma ziyaretlerinde Hollanda ve Avusturya’daki çocuk bakım modelleri, childminder sistemleri ve iş yaşam dengesi politikaları yerinde incelenmiş; bu ziyaretler ve çalıştaylarda elde edilen bulgular Strateji Belgesi, Etki Analizi Raporu ve Politika Öneri Belgesinin oluşturulmasına temel teşkil etmiştir.

Projenin Strateji Belgesinde; ülkemiz mevcut koşulları dikkate alınarak yenilikçi ve uygulanabilir bir childminder çocuk bakım modeli önerisi sunulmuştur. Yapılan araştırmalar ve çalışmalar sonucunda önerilen childminder modeli için kişisel uygunluk kriterleri, eğitim zorunlulukları, fiziki standartlar, yıllık denetim mekanizmaları, başvuru ve belgelendirme süreçleri tanımlanmıştır. Bakım modeli; yetkilendirilmiş, eğitilmiş ve denetime tabi bireylerin ev ortamında en fazla beş çocuğa bakım hizmeti sunması esasına dayanmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Childminderlerin 4-1/b (Bağ-Kur) kapsamında bağımsız çalışan olarak sigortalı olmaları, basit usulde vergilendirilmeleri, KDV muafiyeti ve belirli gelir vergisi istisnalarından yararlanmaları önerilmektedir. Ayrıca ilk yıl primlerin devlet tarafından karşılanması, sonrasında düzenli ödeme yapanlara prim indirimi sağlanması, eğitimlerin ücretsiz sunulması, girişimcilik ve mekân desteklerinin verilmesi gibi önemli teşvikler öngörülmüştür.

Etki analizi sonuçlarına göre proje hem annelerin hem eğitimli bakıcıların kayıtlı çalışmasını artırıcı bir etki oluşturmuştur. Mali destek sürdüğü takdirde annelerin sigortalı bakıcı istihdamını devam ettirme oranı %92,6'ya çıkmakta, bakıcıların sigortalı çalışmayı sürdürme oranı ise %96,5'e ulaşmaktadır. Projenin oluşturduğu ekonomik kaldıraç etkisi dikkat çekici olup proje için yapılan kamu harcamasının yaklaşık 39 katı kadar gelir artışı sağlanabileceği öngörülmektedir.

Proje kapsamında hazırlanan ve katılımcılarla taslak olarak paylaşılan politika öneri belgesi ile kayıtlı kadın istihdamını artırmak ve Türkiye'de çocuk bakım hizmetlerinin nitelikli, erişilebilir ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulmasını sağlayabilmek hedeflenmektedir. Politika önerileri kapsamında; ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliğinin güçlendirilmesine ve ebeveynlerin iş-yaşam dengesini sağlayabilmeleri için analık ve ebeveyn izinlerinin iyileştirilmesine, yarı zamanlı ve uzaktan çalışma imkânlarının geliştirilmesine ilişkin öneriler katılımcılarla paylaşılmıştır. Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliğinin güçlendirilmesi bakımından getirilen öneriler özet olarak Ek-9 kapsamında **ayda 10 günden az ve fazla ayrımının** kaldırılması ve ayda kaç gün çalışırsa çalışsın ev işçisinin 4/a sigortalısı sayılarak tüm sigorta kollarına tabi olması, uygulamada 4/a sigortalısı işçiler ile **ayda 10 günden az çalışanların iş kazası-meslek hastalığı** sigortasından yararlanmak için gerekli olan şartlar arasındaki farklılığın giderilmesi, ve ev hizmetlerinin İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınması olarak belirtilmiştir. Ebeveynlerin iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi için analık ve ebeveyn izinlerinin iyileştirilmesi ve yarı zamanlı ve uzaktan çalışma imkânlarının geliştirilmesinin yanı sıra süt izninin her iki ebeveyne de verilmesi, çalışma saatlerinin azaltılması ve bakım dönemlerine ilişkin primlerin uzun vadeli sigorta kollarında işlenmiş sayılması önerilmiştir. Çocuk bakım hizmetlerine yönelik arz yönlü destek mekanizmaları arasında yer alan kreş/gündüz bakımevi hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilirliği açısından ise kreş kurulum süreçlerinin kolaylaştırılması, kreş kurulumu için

kira-enerji-vergi destekleri sağlanması, kreş öğretmen ücretlerinin desteklenmesi ve kreş çalışma saatlerinin ebeveynlerin çalışma saatleriyle uyumlu hâle getirilmesi önerilmektedir.

4.2. Çalıştayın İkinci Günü (20 Kasım 2025)

Çalıştayın ikinci gününde, tüm katılımcıların dahil olduğu üç farklı çalışma grubu oluşturulmuş, her çalışma grubunda Politika Öneri Belgesi Taslağı'nda kayıtlı kadın istihdamının artırılması bağlamında “Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliği” ve “Ebeveynlerin iş-yaşam dengesi” başlıkları altında yer alan öneriler değerlendirilmiş ve belgede iyileştirmeler yapılmak amacıyla ilave öneriler alınmıştır.

İkinci günün ilk oturumunda Sosyal Güvenlik Uzmanı Amine YÜCEDAL tarafından *Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliğine* ilişkin bilgilendirme sunumunun yapılmasının ardından katılımcılar bu başlık altında yer alan önerileri değerlendirmiş ve ilave öneriler sunmuştur. *Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği* başlığına ilişkin üç grubun çıktıları aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

1. Oturum: Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği
GRUP 1
5510 sayılı Kanunun Ek 9'uncu maddesi kapsamında ayda 10 günden az ve fazla ayrımının kaldırılması ve ayda kaç gün çalışırsa çalışsın ev işçisinin 4/a sigortalısı sayılarak tüm sigorta kollarına tabi olması sağlanmalıdır. - Kolay işverenlik uygulaması ile ilgili esnek sigortalılık bildirim sistemi kurulmalıdır. Amaç; arz ve talebin artırılması, sigortalılığa erişilebilirliğin kolaylaşmasıdır. - Kolay işverenlik kaydı kolaylaştırılmalıdır. - Bakıcılık mesleğine olan talebi canlandırmak amacıyla bakım sektörüne teşvikler kalıcı olarak verilmelidir. - Teşvik çalışana verilmeli ve işverene vergi indirimi uygulanmalıdır. - Vergi istisnası uygulanan mesleklerin kapsamı genişletilerek bakım hizmetlerinde çalışanlar da dahil edilmelidir. - Ek 9'uncu maddeye göre ayda 10 günden fazla çalışanlar kapsamında ev hizmetinde işçi çalıştıranlar söz konusu Kanuna göre “işveren” sayıldığından sigortalılık bildirimini anneler yapmakta, bu durumda annelerin sorumlulukları ve doğru orantılı olarak kayıt dışılık artmaktadır. İşveren ebeveynler, ev hizmetleri konusunda bilgilendirilmelidir. 10 günden az çalışma kapsamında ise, isteğe bağlı sigortalılık konusunda vatandaşlara rehberlik edilmelidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

- Kamuoyundaki bilgi eksikliğinin giderilmesi için kamu spotu ve yaygınlaştırma faaliyetleri yapılmalıdır. Kampanya faaliyetleri için sosyal medya kullanımı faydalı olacaktır.
- Ev hizmetlerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına alınmalı ve kişilerin haklarını koruyan kapsamlı bir yasa çıkarılmalıdır. İnsana yaraşır iş modeline uygun olarak her bireyi kapsamı gerekmektedir.
- Ev işçileri açısından, işverenin özel mülkiyet alanı olması nedeniyle mobbing veya psikolojik şiddete (taciz, istismar, şiddet) maruz kalma olasılıkları göz önüne alınmalıdır. İş Hukuku kapsamında net tanımlarla bu konu görünür kılınmalıdır.
- Ev hizmetleri tanımı, yönetmelikte (mevzuat kapsamında) değiştirilmelidir.
- Ev hizmetlerinde çalışanların iş tanımı Kanun veya sözleşme ile yazılı olarak netleştirilmelidir (çocuk bakımı, yemek, temizlik vs.).
- Ev hizmetlerinde çalışan kişi, 1 saat bile çalışsa, iş kazası riski olduğu için sigortası tam gün ödenmelidir.
- 150 ve daha üzeri çalışanı olan ve kreş açma zorunluluğu olup kreş açmayan işverenler için uygulanan yaptırımdan aktarılan fonlar ev hizmetleri için kullanılmalıdır. Bu fon bakım almak isteyenler için kullanılabilir.
- Ev hizmetlerinde çalışanların örgütlenme, sendikalaşma ve kurumsal kimlik kazanması desteklenmelidir.
- Ev hizmetlerinde çalışan bakıcının, mentör desteği alabilmesi ve rehberlik edilmesi için bir çalışma yapılmalıdır.
- Devlet, evde çocuk bakımında materyal desteği vermelidir.
- Bakıcı ücretleri banka hesabı üzerinden ödenmelidir.
- Başvuru esnasında, eve habersiz denetim yapılacağına dair muvafakatname imzalatılmalıdır. Teşvik alacakların denetime rıza göstermesi istenmelidir.

GRUP 2

- Ev hizmetlerinin ve ev hizmetlerinin sağlandığı ortamın net bir tanımı oluşturulmalı ve İş Kanunu kapsamına alınmalıdır.
- Ev hizmetlerinde çalışanların insana yaraşır şekilde çalışmasının sağlanması için iş tanımının ve ücretlendirmenin önceden net bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir.
- Ücretli çalışanların kendi yanlarında ev hizmetlerinde çalıştırılmış oldukları kişilere yaptıkları ödemeler (Sigorta Primleri, maaş vb.) gelir vergisi hesabında ücretten yapılan indirimlerin sıralandığı 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 63'üncü maddesine eklenmelidir. Bu sayede ev hizmetlerinde çalışana ödenen ücretler, ücreti ödeyen kişinin kendi gelir vergisi matrahından düşürülmesi yoluyla ev hizmetlerinde yapılan çalışmaların kayıt altına alınması teşvik edilebilir.
- Tüm ev hizmetleri çalışanlarının, bir şirkete bağlı olarak çalışması (dolayısıyla kurumsal bir yapıda olması) zorunlu hale gelmelidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

- Hastanelerde ücret karşılığı refakatçi olarak kalan kişiler tespit edilip kayıt dışı bakım ve refakat hizmeti verenler sorgulanmalıdır. Bu işi yapan kişi veya firmalar hastane yönetimiyle protokol yapılmalıdır.
- Ev hizmetlerinde çalışanlar, fiili hizmet süresi zammından yararlanmalıdır.
- Ek 9 kapsamında **ayda 10 günden az** çalışanlar için uygulanan iş kazasının olduğu tarihten en az 10 gün önce tescil edilmiş olma şartının kaldırılıp, iş kazası ile ilgili genel hükümler uygulanarak çalışmanın başlamasıyla birlikte iş kazası kapsamına alınmalıdır.
- Kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan haklar arasında yer alan hastalık ve analık hakkı ev hizmetleri çalışanları için de geçerli olmalıdır.
- Ev hizmetlerinde çalışanlara çocuk ve yaşlı bakımı konusunda eğitim verilerek bu alanda profesyonel insan kaynağının artırılması sağlanmalıdır.
- Çocuk ve yaşlı bakımının diğer ev işlerinden ayrılarak yetkilendirilmiş sertifika kuruluşları tarafından sertifikasyon zorunluluğu getirilmelidir. Bu belgeyi alanlara 4447 sayılı Kanun'un geçici 10.maddesi kapsamında ayrıca teşvik sağlanmalıdır.
- Bakım alanına özel olarak teşvik çalışmaları yapılmalıdır.
- Kayıtlı çalışmayı teşvik edici ve sigortalılık uygulamalarını hem işveren hem çalışan yönüyle kolaylaştırıcı yerli ve milli kupon sistemi oluşturulmalıdır.

GRUP 3

- ILO'nun 189 sayılı sözleşmesi onaylanmalı ve/veya onaylanmazsa bile sözleşmede yapılan düzenlemeler rehber alınarak politika ve uygulamalarda dikkate alınmalıdır.
- ILO'nun 189 sayılı sözleşmesinde yapılan ev hizmetleri tanımı dikkate alınarak ilgili ulusal kanunlarımızda net bir şekilde ev hizmetleri tanımı yapılmalıdır.
- Ev hizmetlerinde çalışanlar için **10 günden az-10 günden fazla** ayrımı kaldırılmalıdır.
- Ev hizmetlerinde çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı altına alınmalıdır.
- Kolay İşverenlik sisteminin daha kolay olması amacıyla her vatandaşın rahatça kullanabileceği mobil uygulama gibi modern teknolojik sistemlerle ev hizmetlerinde çalışanların kayıt altına alınması kolaylaştırılabilir.
- Ev hizmetlerinde çalışanların kayıt altına alınması yönünde farkındalık yaratmak amacıyla özellikle ev hanımlarının izlediği programlarda uygulamalı tanıtımlar yapılmalıdır. İlave olarak, telefonla rehberlik desteği verilmelidir.
- Ev hizmetlerinde çalışarak emekli olan kişiler rol model olarak kullanılmalı ve bu sayede emeklilik hakkının kazanılabileceği gösterilmelidir.
- 5510 sayılı Kanunun Ek 9 uncu maddesine göre "**ayda 10 gün ve üzerinde**" ve "**ayda 10 günden az**" çalışma şekillerinden hangisinin kapsamına girildiği belirlenirken **aynı işveren** yanında geçirilen süreler esas alınmaktadır. Bu çerçevede **birden fazla işveren için çalışarak** aylık çalışma süreleri toplamının 10 gün veya üzerinde olanların da "**ayda 10 gün ve üzerinde**" çalışanlar kapsamında değerlendirilmelidir.
- İşsizlik sigortasından faydalanılabilmesi amacıyla, ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik kolaylaştırılmış şartlar getirilmelidir.
- Sadece ev hizmetlerine özgü bir model sözleşme taslağı geliştirilmelidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

- Ev işçilerinin şiddete maruz kalmasının önüne geçmek amacıyla, ILO'nun 190 sayılı 'Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına' ilişkin ILO sözleşmesinin onaylanması önemlidir.
- Belçika, Fransa ve Avusturya gibi ülkelerde ev hizmetlerine yönelik olarak uygulanan kupon sistemi İŞKUR ve özel istihdam firmaları aracılığıyla uygulanabilmelidir.
- Ev hizmetlerinde çalışmanın mesleki standartları belirlenmelidir. Mesleki eğitimler verilerek deneyim sertifikasyonuna bağlı olarak kariyer basamakları oluşturulmalıdır.
- Ev hizmetlerinde kayıtlı istihdam yaratan kişilere/işverenlere özgü SGK prim teşviki getirilmelidir.
- Ev işçisi çalıştıran kişilere, ödedikleri SGK primlerini gelir vergisi matrahından düşürebilme hakkı verilmelidir.
- Ev işçisi çalıştıranlar ile ev işçisi arasında e-Devlet üzerinden iş sözleşmesi yapabilme olanağı sağlanmalıdır.
- Ev işçisi çalıştıranların, ücret ödemelerinin banka aracılığıyla yapılması zorunlu olmalıdır.
- Ev işçisi çalıştıranlara kayıtlı işçi çalıştırmanın avantajları ve sistemin kolaylığı konusunda periyodik bilgilendirmeler yapılmalıdır.
- Ev işçisi çalıştıran tüm işverenlere işten ayrılış bildirgesini sistem üzerinden verme imkanı getirilmeli ve "işten çıkış bildirgesinin sehven verilmediği hallerde" işverenin yüklü prim borcu ile karşılaşp mağdur olmaması için SGK kayıtlarında çalışma ilişkisinin ve bu nedenle otomatik prim borcu tahakkukunun devam ettiğine dair ilgili ev hizmetleri işverenine düzenli bildirimlerin yapılması sağlanmalıdır.

İkinci günün ikinci oturumunda Sosyal Güvenlik Uzmanı Nilüfer ATAGÜN tarafından *Ebeveynlerin İş-Yaşam Dengesine* ilişkin bilgilendirme sunumunun yapılmasının ardından katılımcılar bu başlık altında yer alan önerileri değerlendirmiş ve ilave öneriler sunmuştur. Üç grubun çıktıları aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

2. Oturum: Ebeveynlerin İş-Yaşam Dengesi

GRUP 1

- Ebeveyn ile bakıcının çalışma saatlerinin uyuşması önem arz etmektedir.
- Kurumlara ait kreşler yaygınlaştırılmalıdır. Evin yakınında çocuk bakım imkânı sunulmalıdır.
- Çalışan ebeveynler çocuğu ile aynı servis aracında ulaşım sağlayabilmelidir. Servis taşımacılığındaki buna ilişkin mevcut yasaklar kaldırılmalıdır.
- Çalışma saatlerinde esneklik sağlanmalıdır. Toplam çalışma süresinin gün içinde doldurulmasına izin verilmelidir.
- Babalık izninin uzatılması ve babalık izninin zorunlu hale getirilmesi faydalı olacaktır.
- İş yerlerinde süt emzirme odası bulunmalıdır.
- Süt izni, bakım iznine çevrilmeli ve kullanım şekli annenin inisiyatifine bırakılmalıdır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

- Anne izinleri hem 4/a'lı çalışanlar hem de 4/b'li işverenler için daha verimli olacak şekilde düzenlenmelidir.
- Özellikle 4/b'lilerin izin ve bakım konusunda göz ardı edildiği görülmektedir. Kamu çalışanlarına uygulandığı gibi özel sektöre de farklı izin kullanma seçenekleri sunulmalıdır.
- Çocuk bakımı ve kreşe ulaşımında, bakım kurumunun ve ulaşım servisinin ortaklaşa kullanılması faydalı olabilir. Birkaç kurumun ortak kullanabildiği kreşler kurulabilir. Özellikle 1-3 yaş için kurumsal bakım veren yerlerin kurulması ihtiyaç olarak görülmektedir.
- Kadınların çoğunlukta olduğu, çocuk bakımının çalışan anneler tarafından daha rahat sağlanabildiği işyeri ortamı oluşturulabilir ("Pembe işyeri" kavramı).
- İş yaşam dengesini sağlamak için, erkekten kadına (babadan anneye) prim transferi yapılabilir. Böylelikle erkeğe de bakım yükümlülüğü getirilmiş olur. Kanunların, izin konusunda cinsiyetçi olması ve anneye çok yük yüklenmesinin önüne geçilmesi için faydalı bir adımdır.
- Çocuk, 0-3 yaş arasındayken, annenin sorumluluğunu paylaşabilmesi adına, babanın da izin kullanma zorunluluğu bulunmalıdır.
- Anneye yönelik izinlerin ilk yılda yoğun olarak verilmesi, sonraki yıllarda anneye destek için babaya izinlerin verilmesi de faydalı olacaktır. Ayrıca, mevcut analık izninin bir ay daha uzatılmasına ihtiyaç vardır.
- Beyaz yaka çalışanlar için hibrit ve evden çalışma modellerinin bakım konusunda daha rahatlatıcı olduğu görülmektedir.
- Toplu yaşam yerlerinde (siteler vb.) çocuk bakım alanı için teşvik verilebilir. Mahalle kreşleri veya oyun alanları kurulabilir. Masraflar sitede ortak karşılanabilir.
- Her yaş grubu için bakım merkezleri kurulabilmelidir. Bu sayede, akran iletişiminin de güçlenmesi desteklenmiş olur.
- Belli bir miktar kupon verilerek ebeveynin istediği kreşte kullanabilmesi sağlanabilir (Kupon uygulaması).
- Belirli büyüklüklerde kurulan sitelerde, ruhsat verilirken çocuk bakım alanlarının kurulması zorunluluğu getirilebilir.

GRUP 2

- 50 ve üzeri çalışanı bulunan belirli sektörler için kadın çalışan kotası getirilebilir.
- Doğum iznine ayrılan personel yerine ikame personel uygulaması getirilebilir. Kadınların iş yaşamına geri dönüşünde işi hatırlatmak amacıyla mini eğitimler ile işe geri dönüş kolaylaştırılmalıdır.
- "Bakım Yılı" adında bir farkındalık uygulaması yapılabilir.
- Geleceğin sektörlerinde bakım sektörünün öneminin belirtilmesi ve farkındalığın oluşturulması faydalı olacaktır.
- Bakım sektöründe bakım kooperatifleri kurulabilir.
- Sosyal kooperatiflerde kurumlar vergisinin muafiyeti sağlanmalıdır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

- Cumhurbaşkanlığına bağlı Bakım Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurularak kaynak ve hizmetler tek çatıda birleştirilmelidir.
- Bakım hizmetleri için iletişim merkezi kurulmalıdır.
- Sivil toplum kuruluşları için gönüllülük ve destek teşviki olmalıdır.
- YÖK ile protokol yapılarak üniversitelerde toplumsal farkındalık ve bakım hizmetlerine yönelik eğitimler, sosyal transkriptler oluşturularak desteklenmelidir.
- Adrese dayalı yerel huzurevleri kurulmalıdır.
- Aktarılamayan ebeveyn izinleri arttırılmalıdır.
- Aile sigorta teşviki sağlanmalıdır.
- Ev hizmetleri ve bakım sektöründe kamu spotlarının yaygınlaştırılması sağlanmalıdır.
- MEB'in bünyesindeki çocuk kulüpleri ücretsiz bir şekilde açılmalı ve ebeveynlerin çalışma süresi kısaltılmalıdır.
- 3-6 yaş arası çocuklar için devlet anaokulunda yer olmadığı durumlarda özel okula kayıt yapılmasında kolaylık sağlanmalıdır.
- 3 yaş altı çocuk bakan kreşlerin ASHB'den izin alarak yaygınlaştırılması teşvik edilmelidir.
- 5510 sayılı Kanunda yer alan analık hali süresi uzatılmalıdır.
- Organize sanayi bölgelerinde özel kreşler yerine kamu kurumlarının kreş sayısının arttırılması gerekmektedir.
- Belli sayıda kadın çalışanı olan kurumlarda kreş sayısı arttırılmalı ve kreş yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere yönelik var olan cezalar uygulamayı işlevsel hale getirmek için ağırlaştırılmalıdır.
- MEB'in 1 haftalık ara tatil süresinde ebeveynlerden birine 1 hafta ücretli izin sağlanmalıdır.

GRUP 3

- Kadınların gebelik ve aile yükümlülüklerine bağlı işten çıkarılma risklerini azaltmak amacıyla her iki ebeveyni de kapsayan bir bakış açısına sahip olunmalıdır.
- Doğum sonrası 8 haftalık analık izni süresi 12 haftaya çıkarılarak, toplam analık izni 20 hafta olmalıdır.
- Doğumdan sonra 0-6 ay aralığında, 4 hafta ebeveyn izni verilmeli bu iznin 2 haftalık kısmı babanın devredilemez hakkı olmalıdır (Geçici iş göremezlik ödeneği 2/3).
- Doğumdan sonraki 6-12 ay aralığında, her iki ebeveyne de uzaktan çalışma hakkı verilmelidir.
- Çocuk 1-2 yaş aralığında, ebeveynlerin tercihiyle bağlı olarak anne veya babaya yarı zamanlı çalışma hakkı sunulmalıdır.
- Baba-çocuk ilişkisinin güçlendirilmesi adına, babalığa dair programların ve iyi örneklerin yaygınlaşması üzerine çalışılmalıdır.
- 4857 sayılı Kanun kapsamında bir kurumda kreş açma zorunluluğu için getirilmiş olan 150 kadın çalışan şartı değiştirilmeli ve sayı düşürülmelidir.
- Her organize sanayi bölgesinde istihdam edilen işçi sayısına bağlı olarak yeterli kapasiteye sahip kreş açma zorunluluğu getirilmelidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

- Hem işverenlerin hem de organize sanayi bölgelerinin kreş açma zorunluluğuna uymamaları halinde ağır yaptırımlar uygulanmalıdır.
- Kreş açan işverenlere SGK ve vergi indirimleri uygulanmalıdır.
- Doğumdan sonra ilk 2 haftalık süreçte Sağlık Bakanlığı tarafından anneye hemşirelik desteği verilmelidir.
- Çocuğuna bakan kişilerin çalışma saatleri kısaltılmalıdır.
- Doğumdan sonra 1 yıl boyunca tüm kadınlara, herhangi bir şart aranmaksızın iş güvencesinden yararlanma hakkı tanınmalıdır.
- Ebeveynlerin iş yaşam dengesini sağlamaları amacıyla okul saatleri ile çalışma saatleri uyumlu hale getirilmelidir.
- Kadınlara iş güvencesi sağlanmasına katkı sunmak amacıyla, kadın çalışanın doğum izninde olduğu süre boyunca işverene İŞKUR tarafından ikame işçi hizmeti verilmelidir.
- Ebeveynleri kurumsal bakıma yönlendirmek amacıyla çocuk bakım kredisi verilmelidir.
- Ebeveynlerin iş hayatından uzaklaşmasının önüne geçmek amacıyla her mahallede 1 tane ücretsiz devlet kreşi kurulmalıdır.
- Doğum iznindeki annelerin talep etmeleri halinde, mesleki gelişimlerini güçlendirmek amacıyla almak istedikleri online eğitimlerin masrafları karşılanmalıdır.
- Ebeveynlerin bakım izninden dönüşlerinde işe uyum programları ile işe alışma süreçleri desteklenmelidir.

4.3. Çalıştayın Üçüncü Günü (21 Kasım 2025)

Çalıştayın son gününde, Politika Öneri Belgesi Taslağı'na ilişkin her çalışma grubu tarafından ortaya konulan görüşlere ve önerilere kısaca değinilmiş ve ilave değerlendirmeler yapılarak çalıştay tamamlanmıştır.

4.3.1. Kapanış ve Değerlendirmeler

2025-2028 yılı Ulusal İstihdam Stratejisi'nde de belirtildiği üzere Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranı, erkeklere göre daha düşüktür. TÜİK verilerine göre kadınların işgücüne daha yoğun olarak katılım sağladığı yaş 25-49 yaş aralığı olmaktadır. Özellikle, 25-49 yaş grubunda küçük çocuk sahibi olan kadınlar işgücü piyasasının dışında kalmaktadır. TÜİK tarafından yayınlanan "İstatistiklerle Kadın" verilerinde de görüldüğü üzere; 2022 yılı için 25-49 yaş aralığında 3 yaş altında çocuğu olan kadınların istihdam oranı %28 iken aynı yaş aralığında çocuğu olmayan kadınların istihdam oranı %56,2 olmaktadır. Bu durumda, küçük çocuğu olan kadınların bakım sorumlulukları nedeniyle istihdamdan



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

uzaklaşmalarının önüne geçmek, istihdamda kalmalarını desteklemek ve babaların da bakım yükümlülüğünü paylaşmalarını sağlamak için çeşitli önlemler alınması gerekmektedir.

EDU-CARE II Projesi kapsamında taslak olarak hazırlanan ve geliştirilecek olan Politika Öneri Belgesinde de bu alanda öneriler sunulmuştur. Projenin çalıştay faaliyetinde oluşturulan çalışma gruplarında kayıtlı kadın istihdamının artırılmasına ilişkin ortaya çıkan görüşler, değerlendirmeler ve öneriler aşağıda özetlenmiştir:

- 5510 sayılı Kanunun Ek 9’uncu maddesi kapsamında **ayda 10 günden az ve fazla ayırımı** kaldırılması ve ayda kaç gün çalışırsa çalışsın ev işçisinin 4/a sigortalısı sayılarak tüm sigorta kollarına tabi olması,
- Ev hizmetlerinde çalışanların iş tanımının netleştirilmesi ve mevzuatta yeniden düzenlenmesi,
- Ev hizmetlerinde çalışan kişilerin İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesi,
- Ev hizmetlerinde çalışanların haklarının ve sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesi,
- Kolay işverenlik uygulamasının basitleştirilmesi ve dijital sistemlerin yaygınlaştırılması,
- Ev hizmetlerinde kayıt dışılığın azaltılması için farkındalık, kamu spotu ve bilgilendirme kampanyaları yapılması,
- Ev hizmetlerinde çalışanlara mesleki eğitim ve deneyim sertifikasyonu verilmesi,
- Ev işçilerinin şiddet, taciz ve mobbing riskine karşı korunması,
- Ev işçilerine yapılan ücret ödemelerinin banka üzerinden yapılması,
- Ev hizmetlerinde çalışanları desteklemek için teşviklerin artırılması,
- Ev hizmetlerinde çalışanlar için çalıştıran ve çalışan arasında sözleşme yapılması ve sözleşmede iş tanımının yazılı ve net olması,
- 5510 sayılı Kanunun Ek 9 uncu maddesine göre “ayda 10 gün ve üzerinde” ve “ayda 10 günden az” çalışma şekillerinden hangisinin kapsamına girildiği belirlenirken **aynı işveren** yanında geçirilen süreler esas alınmaktadır. Bu çerçevede **birden fazla işveren için çalışarak** aylık çalışma süreleri toplamının 10 gün veya üzerinde olanların da “ayda 10 gün ve üzerinde” çalışanlar kapsamında değerlendirilmesi,
- Kupon sistemi uygulanması (çocuk bakım kurumları veya ev hizmetleri için),
- Kreş olanaklarının artırılması, kreş açma zorunluluğunun genişletilmesi veya geliştirilmesi,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

- Ebeveynlerin iş ve yaşam dengesini sağlamaları için çalışma saatlerinde esneklik sağlanması,
- Babalık izninin güçlendirilmesi veya babaya daha fazla izin verilmesi,
- Ebeveynlerin izin haklarının artırılması, iyileştirilmesi veya esnetilmesi,
- Ebeveynler için uzaktan çalışma veya hibrit çalışma modellerinin oluşturulması,
- Ebeveyn ve çocuk için uygun ulaşım ve kreşe erişim imkânlarının sağlanması,
- Ebeveynlerin çocuk bakımı sebebiyle iş hayatından kopmaması için işe geri dönüş destekleri, uyum programları ve iş güvencesi seçeneklerinin sunulması,
- Ailelere ve bakım işine yönelik kamu spotu, farkındalık artırıcı çalışmalar yapılması,
- Çocuk bakımının kurumsallaştırılması için devlet kreşleri veya mahalle kreşleri kurulması,
- Ebeveynlere çocuk bakımında maddi devlet desteği ve materyal desteği verilmesi.

Ayrıca, paydaş kurumların bir araya gelerek ülkedeki bakım sorununa çözüm getirmek için öneriler sunmasının çok kıymetli olduğu ve uygulanabilir yöntemler bulunmasına katkı sunacağı belirtilmiştir. SGK'nın proje raporlarını ve çıktılarını paylaşmasının ileriki projelere ve akademik süreçlere de katkı sağlayacağı katılımcılar tarafından ortak görüş olarak paylaşılmıştır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

anne sigortayla, ocuk eğitimi bakıcıyla güvende!

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6, 06520

ankaya / Ankara

www.sgk.gov.tr

Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.