



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





İÇİNDEKİLER

Giriş	3
1.Projeler Hakkında: Her Sonuç Yeni Bir Başlangıç.....	5
2. Kayıtlı Kadın İstihdamının Artırılması Bağlamında Türkiye için Önerilen Alternatif Çocuk Bakımı Model Önerisi	15
3. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliğine İlişkin Öneriler	23
4. Ebeveynlerin İş-Yaşam Dengesine İlişkin Öneriler	27
4.1. İş-Yaşam Dengesi ve Çocuk Bakımı Öneri Matrisi	27
4.2. Destekleyici Haklar Öneri Matrisi	32
4.3. Çocuk Bakımına Yönelik Arz Yönlü Destek Mekanizmaları	37
Sonuç	40

TABLÖLAR

Tablo 1: Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (Nanny)	6
Tablo 2: Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (Educare)	8
Tablo 3: Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (Inst-Care)	11
Tablo 4: Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi II (Edu-Care II).....	13
Tablo 5: Childminder Çocuk Bakımı Model Önerisi.....	18
Tablo 6: Ev Hizmetlerinde Çalışanların Kayıtlı İstihdamının Artırılmasına Yönelik Öneriler ..	23
Tablo 7: İş-Yaşam Dengesi Ve Çocuk Bakım Öneri Matrisi.....	28
Tablo 8: Destekleyici Haklar Öneri Matrisi	32
Tablo 9: Çocuk Bakımına Yönelik Arz Yönlü Destek Mekanizmaları	37

Giriş

Kadınların işgücüne katılımının ve kayıtlı istihdamının artırılması; ekonomik kalkınma, sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği ve fırsat eşitliği açısından Türkiye'nin temel politika öncelikleri arasında yer almaktadır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı, özellikle küçük çocuğu olan kadınlar için Ekonomik ve Kalkınma İş birliği Örgütü (OECD) ve Avrupa Birliği (AB) ortalamalarının altındadır. Bunun sebepleri arasında bakım hizmetlerinin yetersizliği, bakımın maliyetinin yüksekliği, bakım sorumluluğunun geleneksel aile içi iş bölümü anlamında kadının sorumluluğu olarak görülmesi ve iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik politikaların istenilen düzeyde olmaması yer almaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti ve AB finansmanı ile yürütülen ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Strateji Geliştirme Başkanlığı tarafından 2015 yılında sırasıyla uygulanmaya başlanan “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (NANNY)”, “Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (INST-CARE)”, “Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDU-CARE)” ve Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDU-CARE II), çocuk bakım hizmetlerinin desteklenmesi yoluyla kayıtlı kadın istihdamını artırmayı hedefleyen bütüncül bir politika yaklaşımının aşamalı uygulamalarını oluşturmaktadır. Bu projeler ile SGK, kadınların işgücüne katılımını ve istihdamda kalıcılığını desteklemenin yanı sıra, çocuk bakım hizmetleri alanında nitelikli ve kayıtlı bir işgücü oluşturmayı, kamu kaynaklarının etkin kullanımını ve politika önerileri sunmayı amaçlamıştır. Projeler sonucunda OECD'nin Kalkınma Değerlendirme Ağı (EvalNet)'in altı değerlendirme kriteri olan etkinlik, sürdürülebilirlik, ilgililik, etkililik, uygunluk ve verimlilik kriterleri çerçevesinde yapılan Etki Analizlerinde projelerin kayıtlı kadın istihdamını artırmada olumlu etkileri olduğu sonucuna varılmıştır.

EDU-CARE II Projesinin araştırma bileşeni, önceki projelerden elde edilen kazanımların değerlendirilmesi, sürdürülebilirliğin güçlendirilmesi ve alternatif çocuk bakım modellerinden Türkiye'de uygulaması bulunmayan childminder (komşu anne olarak da adlandırılabilir) çocuk bakım modelinin politika düzeyinde ele alınması amacıyla geliştirilmiştir. Proje kapsamında yürütülen Strateji Belgesi, Etki Analizi Raporu, çalıştaylar ve çalışma ziyaretleri gibi akademik çalışmalar çocuk bakımına yönelik mali desteklerin annelerin ve bakım hizmeti sunan

eğitilmiş kadınların sigortalı olarak çalışmaya devam etmeleri üzerinde belirgin ve ölçülebilir olumlu etkiler yarattığını ortaya koymaktadır.

Bu politika öneri belgesinin temel amacı; EDU-CARE II Projesi kapsamında yürütülen akademik çalışmalar, etki analizleri ve saha uygulamalarından elde edilen kanıtlara dayanarak, çocuk bakım hizmetlerinin desteklenmesi yoluyla kayıtlı kadın istihdamını artırmaya ve istihdamda kalıcılığı güçlendirmeye yönelik sürdürülebilir politika önerileri geliştirmektir. Bu süreçte, NANNY, INST-CARE ve EDU-CARE I projeleri kapsamında elde edilen bulgular ve bu projelere dayanılarak hazırlanmış raporlar (politika öneri belgeleri, etki analizi raporları, araştırma raporları, strateji belgeleri) da gözden geçirilerek güncel ihtiyaçlar, yeni kanıtlar ve EDU-CARE II Projesi'nin çıktıları doğrultusunda daha önceden hazırlanan Politika Öneri Belgesi revize edilmiş, güncellenmiş ve daha bütüncül bir yaklaşım ile sunulmuştur¹.

Çalışmalar sonucunda;

- Kurumsal bakım hizmetlerine erişimin mümkün olmadığı durumlarda childminder modelinin tamamlayıcı bir bakım modeli olarak Türkiye’de hayata geçirilmesi,
- Çocuk bakım hizmetleri alanında nitelikli, eğitilmiş ve sigortalı bir işgücü oluşturmak amacıyla ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliğe erişiminin kolaylaştırılması,
- Ev hizmetlerinin insana yaraşır iş bağlamında değerlendirilmesi,
- Çocuk bakımında babanın rolünün vurgulanarak bakım sorumluluğunun ebeveynler arasında paylaşımını sağlamak amacıyla ebeveyn izni gibi iş-yaşam dengesine yönelik uygulamaların hayata geçirilmesi,
- Bakım yükünün bireyler, işverenler ve kamu arasında dengeli biçimde paylaşılmasını sağlayacak bir bakım sigortası modelinin politika seçenekleri arasında yer almasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

¹ NANNY, INST-CARE ve EDU-CARE Projeleri kapsamında hazırlanan akademik raporlara Sosyal Güvenlik Kurumu’nun web sitesinden veya <https://www.sgk.gov.tr/YayinveProjeler/Yayinlar/7f65e722-ba64-48df-a5ca-c60336c2fbc5/> adresinden ulaşılabilir.

1.Projeler Hakkında: Her Sonuç Yeni Bir Başlangıç

Türkiye Cumhuriyeti (%15) ve AB (%85) tarafından ortaklaşa finanse edilen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Dış İlişkiler ve AB Genel Müdürlüğü'nün program otoritesi olduğu ve SGK tarafından yürütülen NANNY, INST-CARE, EDU-CARE ve EDU-CARE II kapsamında toplamda 125 milyon avro bütçe ile yaklaşık 72.000 kadının hayatına dokunulmuştur. Söz konusu projeler kayıtlı kadın istihdamının desteklenmesi amacıyla sağlanan hibe ödemeleri ve araştırma faaliyetlerinden oluşmaktadır. Projelerin her biri bir ihtiyaçtan dolayı ortaya çıkmıştır. Bir önceki projeden öğrenilen ve ayrıntılı olarak incelenmesi gereken hususlar yeni projede hayata geçirilmiştir.

2015 yılında uygulanmaya başlanan NANNY Projesi ile çocuk bakım hizmetlerine erişimin kayıtlı kadın istihdamının artırılmasında önemli bir rol oynadığı görülmüştür. NANNY Projesinde faydalanicıların evlerine yapılan ziyaretlerde çocuk bakım hizmeti sağlayan kişilerin daha nitelikli ve eğitilmiş olması gerektiği gözlemlenmiş, projenin araştırma faaliyetleri kapsamında gerçekleştirilen çalışma ziyareti sonucunda ilk kez Fransa'da childminder sistemi olarak adlandırılan eğitilmiş bir bakıcının aynı anda 3 veya 4 çocuk bakabildiği sistem ile karşılaşmıştır. Bu kapsamda EDU-CARE I Projesi hayata geçirilmiş; küçük çocuğu olan ve çalışma yaşamına dönen/dönmek isteyen ve eğitilmiş bakıcı çalıştıran annelere mali destek sağlanmıştır. EDU-CARE I Projesi ile eğitilmiş bakıcı sektörünün önemine ve bu konuyla ilgili farkındalık artırılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda bakım hizmetinin insana yaraşır iş bağlamında değerlendirilmesi, childminder sistemi ve ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliği konularında araştırmalar gerçekleştirilmiştir.

NANNY Projesi araştırma faaliyetleri kapsamında gerçekleştirilen bir diğer etkinlik olan çalıştaylarda bakım hizmetinin sadece evde bakım hizmeti olarak düşünülmemesi, özellikle üç yaşından sonra çocuğun akranlarından öğrenmesi ve sosyalleşmesi üzerindeki etkileri de dikkate alınarak kurumsal bakım hizmetinin gerekli olduğu ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda INST-CARE Projesi ile çocuklarını okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarına gönderen çalışan annelere finansal destek sağlanmıştır. Proje kapsamında yapılan faaliyetler ve araştırma raporlarında; kurumsal bakımın önemi, kurumsal bakıma olan ihtiyaç, iş-yaşam dengesinin kurulmasına ilişkin çalışmalar, analık-babalık izni ve bakımda her iki ebeveynin rolünü vurgulamak üzere ebeveyn izinleri gündeme gelen önemli hususlar olmuştur.

Bu projeler sonuçlandırılırken Türkiye’de kurumsal bakımı destekleyici aynı zamanda eğitilmiş bakıcının öneminin vurgulanması gerektiğinden hareketle EDU-CARE II Projesi doğmuştur. Bu proje ile eğitilmiş çocuk bakıcısı çalıştıran ve tam zamanlı/yarı zamanlı olarak istihdam piyasasında yer alan annelere mali destek sağlanarak bu kişilerin çalışma yaşamından kopmamaları hedeflenmiştir. Projenin araştırma faaliyetlerinde de özellikle childminder sisteminin Türkiye’de nasıl uygulanabileceğine ilişkin ayrıntılı çalışmalar yapılmış ve ülkemiz için yenilikçi bir çocuk bakım modeli önerisi sunulmuştur. Özet olarak, uygulanan tüm projelerin çıktıları bir diğerinin tasarlanmasına ve yeni bir başlangıçlara vesile olmuştur. Bu kapsamda hazırlanan Politika Öneri Belgesinde; projeler hakkında genel bilgilendirmenin ardından sırasıyla kayıtlı kadın istihdamının artırılması bağlamında Türkiye için önerilen alternatif çocuk bakım modeli önerisi, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliği ve iş-yaşam dengesi bağlamında ebeveynlere sağlanan haklar olmak üzere üç ana çerçevede öneriler ele alınmıştır.

Tablo 1: Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (NANNY)

Proje Bütçesi	49,6 milyon avro
Uygulama İlleri	Ankara, Antalya, Bursa, İstanbul, İzmir
Başlangıç ve Bitiş Tarihleri	06.03.2015- 05.11.2017
Proje Süresi- Mali Destek Süresi	32 Ay – 26 Ay
Projenin Hibe Bileşeni Amacı	Küçük çocuğu olan kadınların ve çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamının artırılması ve çalışan annelerin doğum sonrasında işlerine geri dönme süreçlerinin kolaylaştırılarak işgücü piyasasından kopmalarının önlenmesi
Projenin Hibe Bileşeni Hedefi	Aylık ortalama 5500 annenin ve 5500 çocuk bakıcısının kayıtlı istihdamının desteklenmesi
Yararlanıcılar	Hizmet akdine tabi (4/a sigortalısı) olarak çalışmakta olup kişisel geliri asgari ücretin brüt tutarının iki katını geçmeyen annelerden 0-24 ay arasındaki çocuğu için çocuk bakıcısı istihdam edenler (<i>Çocuk 36 aylık olana kadar destek sağlanmıştır.</i>)

Destek Tutarı	Aylık 300 avro olarak başlayıp 2016 yılında aylık 320 avro'ya çıkarılmıştır. <i>Tek ebeveyn olan, çocuğu özel gereksinimli olan ve bakıcısı eğitilmiş olan annelere 96 avro artırımlı ödeme yapılmıştır.</i>
Projenin Hibe Bileşeni Çıktıları	46,8 milyon avro hibe bileşeni ile toplam 26.591 kadının hayatına dokunulmuştur: -11.359 anne çocuk bakım desteğinden faydalanmıştır. -15.232 çocuk bakıcısı proje kapsamında sigortalı çalışmıştır. <i>Çocuk bakıcılarının %97'si ilk kez sigortalı olarak bakıcılık yapmıştır.</i> -11.359 çocuk evde bakım hizmeti almıştır.
Projenin Araştırma Bileşeni Amacı	Türkiye'de ve Avrupa ülkelerinde ev işçilerinin durumunu ortaya koymak ve bu sektörde çalışanların kayıtlı istihdamına yönelik politika önerileri geliştirmek üzere çeşitli çalışmalar yapılarak bir Strateji Belgesi hazırlanması
Projenin Araştırma Bileşeni Faaliyetleri	Çalıştaylar: Projenin Strateji Belgesi araştırma konuları üzerine iki çalıştay Çalışma Ziyaretleri: Uygulama örneklerinin incelenmesi adına AB ülkelerinden Fransa, Finlandiya ve Almanya'ya ziyaret
Projenin Araştırma Bileşeni Çıktıları	Strateji Belgesi: Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Strateji Belgesi Etki Analizi Raporu: Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Etki Analizi Raporu

Tablo 2: Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDUCARE)

Proje Bütçesi	28.664.288 avro										
Uygulama İlleri	Ankara, İstanbul, İzmir										
Başlangıç ve Bitiş Tarihleri	01.05.2019- 31.12.2022										
Proje Süresi- Mali Destek Süresi	44 Ay- 32 Ay										
Projenin Hibe Bileşeni Amacı	Küçük çocuğu olan, çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle istihdamdan uzaklaşma riski bulunan kadınların kayıtlı istihdama katılmalarının, dönmelerinin ya da istihdam piyasasında kalmalarının sağlanması Çocuk bakıcılığı mesleğinin insana yakışır iş kavramına uygun şekilde, en az asgari ücretle sigortalı bir meslek olarak icra edilmesi ve eğitimli çocuk bakıcılığının yaygınlaştırılması										
Projenin Hibe Bileşeni Hedefi	Çalışan Anne Desteği: Aylık ortalama 3.700 anne ve 3.700 eğitimli bakıcının kayıtlı istihdamının desteklenmesi Bakıcı Eğitim Teşviki: En az 6.000 kadına eğitim desteği verilmesi										
Yararlanıcılar	Çalışan Anne Desteği: Hizmet akdine tabi (4/a sigortalısı) olarak çalışmakta olup 0-24 ay arasındaki çocuğu için eğitimli bakıcı istihdam eden anneler (<i>Çocuk 36 aylık olana kadar destek sağlanmıştır.</i>) Bakıcı Eğitim Teşviki: Çocuk bakımı alanında eğitim alıp sertifika sahibi olan kadınlar										
Destek Tutarı	Çalışan Anne Desteği: <table><thead><tr><th>Yıl</th><th>Aylık Destek Tutarı</th></tr></thead><tbody><tr><td>2019</td><td>200 avro</td></tr><tr><td>2020</td><td>300 avro</td></tr><tr><td>2021</td><td>325 avro</td></tr><tr><td>2022</td><td>325 avro</td></tr></tbody></table>	Yıl	Aylık Destek Tutarı	2019	200 avro	2020	300 avro	2021	325 avro	2022	325 avro
Yıl	Aylık Destek Tutarı										
2019	200 avro										
2020	300 avro										
2021	325 avro										
2022	325 avro										

	<i>Tek ebeveyn olan ya da çocuğu özel gereksinimli olan annelere 50 avro artırımlı ödeme yapılmıştır.</i> Bakıcı Eğitim Teşviki: Tek seferlik 200 avro'ya kadar (<i>Ücretsiz kurstan eğitim alanlara 100 avro, ücretli kurstan eğitim alanlara 200 avro</i>)
Projenin Hibe Bileşeni Çıktıları	24 milyon avro hibe bileşeni ile yaklaşık 19.500 kadının hayatına dokunulmuştur: - 5.153 anne çocuk bakım desteğinden faydalanmıştır. - 6.754 eğitimli çocuk bakıcısı proje kapsamında sigortalı çalışmıştır. <i>Faydalanıcı annelerin çalıştırdığı eğitimli çocuk bakıcılarının %71'i (proje öncesinde %45,8'i işsiz ve %25,1'i sigortalı çalışmayan) proje ile kayıtlı çalışan haline gelmiştir. Yine annelerden %77'sinin bakıcısı, proje sayesinde ilk defa eğitimli hale gelmiştir.</i> - 5.294 çocuğa eğitimli bakıcı tarafından bakım sağlanmıştır. - 7.503 kadın eğitim desteği ile çocuk bakımı alanında MEB onaylı sertifika alarak meslek sahibi olmuştur. Söz konusu kişilere ayrıca sosyal güvenlik haklarına ilişkin eğitim verilmiştir.
Projenin Araştırma Bileşeni Amacı	Kayıtlı kadın istihdamının artırılması bağlamında çocuk bakımı modellerinin incelenmesi ve Türkiye için model önerisi sunulması
Projenin Araştırma Bileşeni Faaliyetleri	Panel: Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği Paneli Çalıştaylar: Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Bağlamında Çocuk Bakımı

	Modellerinin İncelenmesi ve Alternatif Model Önerisi konulu iki çalıştay Çalışma Ziyareti: Uygulama örneklerinin incelenmesi adına AB ülkelerinden Portekiz’e ziyaret
Projenin Araştırma Bileşeni Çıktıları	Araştırma Raporu: Kayıtlı Kadın İstihdamının Artırılması Bağlamında Çocuk Bakımı Modellerinin İncelenmesi ve Türkiye İçin Model Önerisi Çalışma Raporu: Ev Hizmetlerinde Çalışanların Kayıtlı İstihdamı ve Sosyal Güvenlik Kapsamına Alınması Etki Analizi Raporu: Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Saha Araştırması Politika Öneri Belgesi: Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Politika Belgesi Ortak Final Raporu: NANNY-EDUCARE-INSTCARE Ortak Final Raporu
Projenin Milli Gelire Katkısı (Tahmini)	Projenin ekonomik etkisine ilişkin yapılan çalışmaya göre, projenin anneler açısından kaldıraç oranı yaklaşık %15, bakıcılar açısından ise %27’dir. Bu bağlamda, proje harcamasının (tahmini) 42 katı devlete gelir olarak geri döneceği beklenmektedir. Bu çerçevede, projeye yapılan ulusal katkı payı tutarı 71,8 Milyon TL’ye karşılık (tahmini) 3,02 Milyar TL toplam devlet geliri elde edileceği sonucuna varılmıştır. * <i>* Ulusal katkı payı 3.944.678,88 avro’dur. Hesaplamalarda 31 Ağustos 2022 TCMB avro kuru esas alınmıştır.</i>

Tablo 3: Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (INST-CARE)

Proje Bütçesi	29.867.660 avro
Uygulama İlleri	Ankara, Antalya, Bursa, Elazığ, İstanbul, İzmir, Malatya
Başlangıç ve Bitiş Tarihleri	01.04.2019 - 30.09.2022
Proje Süresi - Mali Destek Süresi	42 Ay – 29 Ay
Projenin Hibe Bileşeni Amacı	Küçük çocuğu olan ve çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle istihdamdan uzaklaşma riski bulunan kadınların kurumsal çocuk bakımı konusunda desteklenerek kayıtlı istihdama katılmalarının, dönmelerinin ya da istihdam piyasasında kalmalarının sağlanması
Projenin Hibe Bileşeni Hedefi	- Aylık ortalama 10.250 annenin kayıtlı istihdamının desteklenmesi ve - Aylık destekten yararlanan annelere ayrıca tek seferlik kırtasiye desteği de verilerek çocuğunun kreşe gönderilmesinden doğan masraflara katkı sağlanması
Yararlanıcı	Hizmet akdine tabi (4/a sigortalısı) olarak çalışmakta olup 0-60 ay arasındaki çocuğu için kurumsal bakım hizmeti alan ve kişisel geliri asgari ücretin brüt tutarının iki katını geçmeyen anneler. (<i>Çocuk 72 aylık olana kadar destek sağlanmıştır.</i>)
Destek Tutarı	Aylık 100 avro (Kurumsal bakım desteği) Tek seferlik 100 avro (Kırtasiye desteği)
Projenin Hibe Bileşeni Çıktıları	25,5 milyon avro hibe bileşeni ile; - 17.959 anne kurumsal çocuk bakım desteğinden faydalanmıştır. - 17.959 çocuk kurumsal bakım hizmeti almıştır. - 3.000’den fazla kreş projeden dolayı olarak faydalanmıştır.

Projenin Araştırma Bileşeni Amacı	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 geliştirmek
Projenin Araştırma Bileşeni Faaliyetleri	Akademik Konferans: Kayıtlı Kadın İstihdamında Zorluklar ve Fırsatlar 1. Çalıştay: Çalışan Annenin İş-Yaşam Dengesi 2. Çalıştay: Çalışma Hayatında İş-Yaşam Dengesi ve AB Ülkelerinden İyi Uygulamalar Çalışma Ziyaretleri: Uygulama örneklerinin incelenmesi adına AB ülkelerinden Danimarka ve İspanya’ya ziyaret ve Çekya ile çevrimiçi toplantı
Projenin Araştırma Bileşeni Çıktıları	1. Araştırma Raporu: İş Yaşam Dengesi Türkiye, Norveç ve Seçili AB Ülke Örnekleri 2. Araştırma Raporu: Analık ve Ebeveyn Yardımları Türkiye ve Seçili AB Ülke Örnekleri Etki Analizi Raporu: Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Etki Analizi Politika Öneri Belgesi: Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Politika Öneri Belgesi Ortak Final Raporu: NANNY-EDUCARE-INSTCARE Ortak Final Raporu
Projenin Milli Gelire Katkısı (Tahmini)	Projenin ekonomik etkisine ilişkin yapılan çalışmaya göre, kamusal harcama- devlet geliri kaldırıcı 13,45 oranındadır. Bu bağlamda, yapılan proje harcamasının yaklaşık 13 katı SGK’ya prim olarak geri ödenmektedir. Bu çerçevede, projeye yapılan ulusal katkı payı tutarı 81.115.211 TL ’ye karşılık (tahmini) 1.091.449.644 TL toplam devlet geliri elde edileceği sonucuna varılmıştır. * <i>*Ulusal katkı payı 4.480.149 avro’dur. Hesaplamalarda 15 Haziran 2022 TCMB avro kuru esas alınmıştır.</i>

Tablo 4: Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi II (EDU-CARE II)

Proje Bütçesi	15.295.329,60 avro						
Uygulama İlleri	Ankara, İstanbul, İzmir						
Başlangıç ve Bitiş Tarihleri	01.12.2023- 25.01.2026						
Proje Süresi- Mali Destek Süresi	23 Ay- 14 Ay						
Projenin Hibe Bileşeni Amacı	Küçük çocuğu olan, çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle istihdamdan uzaklaşma riski bulunan kadınların kayıtlı istihdama katılmalarının, dönmelerinin ya da istihdam piyasasında kalmalarını sağlamak, Çocuk bakıcılığı mesleğinin eğitimli/sertifikalı kişiler tarafından insana yakışır iş kavramına uygun şekilde, en az asgari ücretle sigortalı bir meslek olarak icra edilmesini teşvik etmek, Sosyal güvenlik bilinci oluşturarak uzun dönemde kayıtlı kadın istihdamının artırılmasını sağlamak, Kayıtlı kadın istihdamının artırılması bağlamında alternatif bir çocuk bakım modeli olan childminder sisteminin Türkiye'de uygulanabilirliğini incelemek ve ülkemiz için bir model önerisi sunmak.						
Projenin Mali Destek Bileşeni Hedefi	Aylık ortalama 3.500 anne ve 3.500 eğitimli bakıcının kayıtlı istihdamının desteklenmesi						
Yararlanıcılar	Hizmet akdine tabi (4/a sigortalısı) olarak tam zamanlı/yarı zamanlı çalışmakta olup 0-24 ay arasındaki çocuğu için eğitimli bakıcı istihdam eden anneler (<i>Çocuk 36 aylık olana kadar destek sağlanmıştır.</i>)						
Destek Tutarı	Mali Destek: <table><tr><th>Hakediş Dönemi</th><th>Aylık Destek Tutarı</th></tr><tr><td>Temmuz 2024</td><td>325 avro</td></tr><tr><td>Aralık 2024</td><td>510 avro</td></tr></table>	Hakediş Dönemi	Aylık Destek Tutarı	Temmuz 2024	325 avro	Aralık 2024	510 avro
Hakediş Dönemi	Aylık Destek Tutarı						
Temmuz 2024	325 avro						
Aralık 2024	510 avro						

	<i>Tek ebeveyn olan ya da çocuğu özel gereksinimli olan annelere 50 avro artırımlı ödeme yapılmıştır.</i>
Projenin Hibe Bileşeni Çıktıları	13,3 milyon avro hibe bileşeni ile 6.632 kadının hayatına dokunulmuştur: - 3.090 anne çocuk bakım desteğinden faydalanmıştır. - 3.542 eğitimli çocuk bakıcısı proje kapsamında sigortalı çalışmıştır. <i>Faydalanıcı annelerin çalıştırdığı eğitimli çocuk bakıcılarının %71,4'ü proje ile kayıtlı çalışan haline gelmiştir.</i> - 3.090 çocuğa eğitimli bakıcı tarafından bakım sağlanmıştır.
Projenin Araştırma Bileşeni Amacı	Kayıtlı kadın istihdamının artırılması bağlamında çocuk bakımı alanında alternatif bir çocuk bakım modeli olan childminder sisteminin ülkemizde uygulanabilirliğinin tüm yönleriyle araştırılıp incelenerek sistemin hayata geçirilmesi için somut bir model önerisi sunmak
Projenin Araştırma Bileşeni Faaliyetleri	Panel: Alternatif Çocuk Bakım Modelleri Paneli Çalıştaylar: Alternatif Çocuk Bakım Modellerinin İncelenmesi, Childminder Alternatif Çocuk Bakım Modeli ve Politika Öneri Belgesi Hazırlık Çalıştay konulu üç adet çalıştay Çalışma Ziyareti: Uygulama örneklerinin incelenmesi adına AB ülkelerinden Hollanda ve Portekiz'e çalışma ziyareti gerçekleştirilmiştir.
Projenin Araştırma Bileşeni Çıktıları	Strateji Belgesi: Kayıtlı Kadın İstihdamının Artırılması Bağlamında Türkiye İçin Alternatif Çocuk Bakım Modeli Önerisi Etki Analizi Raporu: Faydalanıcılara aylık olarak ödenen mali destek tutarının faydalanıcıların ve eğitimli çocuk bakıcılarının kayıtlı olarak işgücüne

	katılımına, iş gücünde kalmasına ve/veya işe geri dönüşüne etkisi olup olmadığı ve projenin ekonomik etkisi Politika Öneri Belgesi: NANNY-EDUCARE-INSTCARE Ortak Politika Öneri Belgesinin gözden geçirilmesi ve güncellenmesi
Projenin Milli Gelire Katkısı (Tahmini)	Projenin ekonomik etkisine ilişkin yapılan çalışmaya göre, projenin toplam kaldıraç oranı yaklaşık %39,12'dir. Bu oran, proje harcamasının (tahmini) 39,12 katının devlete gelir olarak geri döneceğinin beklendiği anlamına gelmektedir. Ayrıca, projeye yapılan kamusal harcama 112,05 Milyon TL olup bu harcamaya karşılık (tahmini) 4,39 Milyar TL toplam devlet geliri elde edileceği sonucuna varılmıştır. * * <i>Ulusal katkı payı tutarı 2.294.299,35 avrodur. Hesaplamalarda 30 Eylül 2025 tarihli TCMB avro kuru esas alınmıştır.</i>

2. Kayıtlı Kadın İstihdamının Artırılması Bağlamında Türkiye için Önerilen Alternatif Çocuk Bakımı Model Önerisi

Kayıtlı kadın istihdamının teşvik edilmesi ve kadınların istihdam piyasasında kalması, bağlamında çocuk bakım hizmetlerine erişilebilirlik ve çocuk bakım hizmetlerinin profesyonelleştirilmesi önem arz etmektedir. Bu çerçevede, 0-36 aylık çocuk bakımını kapsayacak, esnek zamanlı hizmet sunumu sağlayabilecek ve aynı zamanda aileler için ekonomik bir alternatif olabilecek çocuk bakım hizmetlerine ihtiyaç bulunmaktadır. EDU-CARE II Projesi Strateji Belgesinde; AB üye ülkelerinden Almanya, Fransa, Danimarka, Hollanda ve Portekiz'de uygulanan childminder alternatif çocuk bakım modelleri ve çocuk bakım sistemleri detaylı bir şekilde tüm yönleriyle incelenmiş ve Türkiye'nin sosyo-ekonomik ve kültürel yapısına uygun yenilikçi bir model önerisi sunulmuştur. Alternatif çocuk bakım modellerinden biri olan childminder sistemi; mesleği çocuk bakıcılığı olan bir kişinin, resmi makamlar tarafından onaylanmış olarak denetime açık bir şekilde kendi evinde birden fazla çocuğa bakım hizmeti sağlamasıdır. Sistemin Türkçe karşılığı henüz bulunmamakla birlikte ulusal ve uluslararası

literatür tarandığında “komşu anne, ev kreşi, childminder, mahalle teyzesi, gündüz annesi, nitelikli çocuk bakıcısı, gündüz bakım evi, çocuk bakım evi vb.” tanımlamalar kullanılmaktadır. Söz konusu modelin ebeveynler için alternatif bir bakım hizmeti ve çocuk bakıcıları için yenilikçi bir istihdam alanı oluşturması beklenmektedir.

Önerilen çocuk bakım modelinin temel dayanaklarından biri, childminder hizmeti sunanların eğitilmiş ve kalifiye kişiler olmasını güvence altına almaktır. Nitelikli bakım hizmetinin yalnızca fiziksel ihtiyaçların karşılanmasıyla sınırlı kalmaması; aynı zamanda çocukların bilişsel, duygusal, sosyal ve motor gelişimlerini destekleyecek pedagojik bilgiye sahip bireyler eliyle sunulması esastır. Bu nedenle childminder hizmeti sunucularının bakım hizmeti sunumuna başlamadan önce belirli bir eğitim sürecini tamamlamaları ve bu süreci başarıyla belgelemeleri zorunlu tutulmalıdır.

Childminder mesleğinin hukuki, mali ve mesleki statülerinin netleştirilmesi, ÇSGB’nin uhdesinde olup sistemin kayıtlı, sürdürülebilir ve ölçülebilir bir yapıya kavuşturulması açısından kritik önemdedir. Childminderin çalışma statüsünün açık biçimde tanımlanması; hem ebeveyn-bakıcı ilişkilerinde güven oluşturarak olası uyuşmazlıkları önleyecek hem de sosyal güvenlik sistemine entegre olmuş, kamu güvencesi altında bir istihdam biçiminin gelişmesini sağlayacaktır.

Childminder sisteminin kurumsallaşmasının sağlanması amacıyla, her bireysel bakım ilişkisi için yazılı bir hizmet sözleşmesi yapılması önerilmektedir. Bu sözleşme hem ebeveynin hem de childminderin haklarını ve yükümlülüklerini belirleyerek yasal güvence sağlayacaktır. Childminderin çocuk bakım hizmeti için alacağı ücret, her bir ebeveyn ile childminder arasında yapılacak bu hizmet sözleşmesinde belirtilmelidir. Childminderin sunulan çocuk bakım hizmeti karşılığında en az asgari ücrete denk gelecek bir gelir elde etmesi beklenmektedir.

Ebeveynler tarafından yapılan ödemeler doğrudan banka aracılığıyla yapılmalı, bu sistem üzerinden hem ödeme kaydı hem de sosyal güvenlik primi tahsilatı sağlanmalıdır. Böylece ücretin ödendiği ve hizmetin gerçekleştiği ispat edilebilecek, prim kesintileri gecikmeksizin SGK’ya iletilecek, vergisel takip ve teşvik uygulamaları kolaylaşacaktır.

Önerilen bakım modelinin başarısı, sadece eğitilmiş bireylerce sunulan bakım hizmetine değil, aynı zamanda bu hizmetin sürekli olarak denetlenmesine ve şeffaf biçimde izlenmesine de bağlıdır. Çocukların fiziksel güvenliği, gelişimsel ihtiyaçlarının karşılanması ve ailelerin bu

hizmete güven duyması açısından çok düzeyli bir denetim sisteminin kurulması zorunludur. Bu bağlamda denetim mekanizması kamusal denetim, sosyal denetim ve dijital platformlar aracılığıyla kullanıcı temelli denetim olmak üzere üç temel boyutta kurgulanmalıdır.

Bakım hizmeti sunucularının, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB)'na bağlı olarak faaliyet göstermeleri kurgulandığından, ASHB tarafından düzenli ve sistematik biçimde denetlenmeleri temel bir gerekliliktir. Bakanlığın mevcut kreş ve gündüz bakımevlerini denetleme kapasitesi dikkate alındığında, bu işlevi önerilen bakım modeli için de üstlenmesi mümkündür. İlaveten; childminder hizmet sunucularının genellikle ailelerin ikamet ettiği mahallelerde veya yakın çevrede bulunacak olması, topluluk içi tanınırlıklarını artıracak ve doğal bir sosyal denetim zemini yaratacaktır. Bakım hizmeti alan ailelerin ve çevredeki bireylerin gözlemleri hem olumlu geri bildirimlerin yaygınlaşmasına hem de uygunsuz uygulamaların daha erken fark edilmesine yardımcı olacaktır. Ayrıca, childminder hizmet sunucularının büyük ölçüde tavsiye üzerine tercih edildiği bir sistemde, itibar denetimi doğal biçimde işleyecektir. Hizmet sunucuları, sundukları hizmetin kalitesiyle topluluk içinde bir güven çemberi oluşturacak; bu çember, sistemin sürdürülebilirliğine katkı sağlayacaktır.

Önerilen çocuk bakım modelinin yaygınlaştırılabilmesi ve kadınların bu alanda kayıtlı istihdama yönlendirilebilmesi için vergi yükünün makul, öngörülebilir ve teşvik edici düzeyde olması gerekmektedir. Özellikle düşük gelirli kadınların hizmet sunucusu olarak sisteme entegre olabilmeleri için, mevcut vergi mevzuatı içindeki uygun kategoriler değerlendirilerek uygulamada istisna ve muafiyet esaslı bir yaklaşım benimsenmelidir. Bu kapsamda, vergilendirmeye ilişkin *Basit Usulde Vergilendirme ve Gelir Vergisinden İstisna ve Vergiden Muaf Esnaf Statüsü olmak üzere iki alternatif model* öne çıkmaktadır.

Önerilen çocuk bakım modeli, erken çocukluk bakımının kalitesini artırmayı ve kadın istihdamını yaygınlaştırmayı hedefleyen sosyal politika temelli bir girişimdir. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için, childminder olarak kadınların sisteme girişini kolaylaştıran ve sürdürülebilirliğini destekleyen mali, sosyal güvenlik ve girişimcilik temelli devlet destekleri hayata geçirilmelidir. Modelin unsurları aşağıda özetlenmektedir:

Tablo 5: Childminder Çocuk Bakımı Model Önerisi

	Kategori	Önerilen Uygulama
1	Model adı	Childminder Çocuk Bakım Modeli
2	Kişisel Uygunluk Kriterleri	- T.C. vatandaşı olmak, - En az zorunlu eğitimi tamamlamış olmak, 18 yaşından büyük, 65 yaşından küçük olmak, - Kamu haklarından mahrum olmamak, ağır suçlardan mahkûmiyeti bulunmamak, çocuk istismarı, şiddet, hırsızlık, dolandırıcılık gibi suçlardan herhangi bir hüküm giymemiş olmak, adli sicil kaydı bulunmamak, - Birlikte yaşadığı birinci dereceden akrabalarında adli sicil kaydı bulunmamak, - Fiziksel ve ruhsal olarak çocuk bakımına engel teşkil edecek bir sağlık sorunu ve bulaşıcı hastalığı bulunmamak, bu durumları resmî sağlık raporu ile belgelendirmek,
3	Eğitim Yeterliliği ve Sertifikasyon	- MEB ya da ASHB akreditasyonuna sahip kurumlardan en az 180 saatlik çocuk gelişimi eğitimi almış olmak, 18 saatlik ilk yardım eğitimi almış olmak, - Eğitimleri başarıyla tamamlamak, merkezi sınav sistemine dayalı bir değerlendirme ile sertifikalandırılmış olmak, - Beş yıllık geçerliliğe sahip olan eğitim sertifikasını süresi dolmadan önce yenilemiş olmak. - Çocuk bakımı ile ilgili bölümlerden mezun olanlar eğitimlerden muaf tutulmalıdır.
4	Sürekli Mesleki Gelişim	Childminderların mesleki bilgilerini güncel tutmaları beklenmelidir. Bu kapsamda: - Her yıl en az 20 saatlik hizmet içi eğitim zorunluluğu getirilmelidir. - Aile geri bildirimleri, meslekî yeterliliğin gelişim ihtiyaçlarını belirlemek üzere kullanılmalıdır. - Dijital eğitim platformları aracılığıyla erişilebilir, çevrimiçi modüller teşvik edilmelidir. - Bölgesel seminerler ve uygulamalı atölyelerle meslekî dayanışma artırılmalı, iyi örnekler yaygınlaştırılmalıdır.
5	Bakabileceği çocuk sayısı	Fiziki standartların uygun olması halinde aynı anda en fazla 5 çocuğa bakılabilmelidir. Ancak 24 ayın altında veya özel

		gereksinimli çocuk olması durumunda çocuk sayısı en fazla 2 ile sınırlandırılmalıdır.
6	Fiziki Standartlar	• Çocuk bakımına uygun ortam ve alana sahip olmak: Hizmet verilecek konutun veya bağımsız alanın fiziksel şartları ASHB tarafından belirlenecek standartlara uygun olmalıdır. Çocuk başına en az 3 m² oyun alanı ve yeterli havalandırma-aydınlatma koşulları sağlanmalıdır. • Elektrik, yangın, temizlik ve güvenlik önlemleri bakımından gerekli altyapı donanımı bulunmalı; bu durum yerel yönetimlerin ya da ASHB'nin belirleyeceği teknik denetim formu aracılığıyla kontrol edilmelidir. • Hizmet sunumu yapılacak mekân, apartman ya da site yönetimi ile ihtilaf yaratmayacak şekilde düzenlenmelidir.
7	Başvuru ve Belgelendirme Süreci	Başvuru sırasında aşağıdaki belgeler ibraz edilmelidir: • Nüfus cüzdanı fotokopisi • Adli sicil kaydı • Sağlık raporu • Eğitim sertifikaları • İkametgâh belgesi • Mekâna dair yerleşim krokisi/planı ve fotoğraflar
8	Kayıt ve Sicil Sistemi	• Childminderlar, e-Devlet tabanlı izleme sistemine kaydedilmelidir. • Bu sistem aracılığıyla childminderların kimlik ve iletişim bilgileri, hizmet sundukları çocuk sayısı, hizmet süresi ve ebeveyn geri bildirimleri kayıt altına alınmalıdır. • Kayıtlı bireyler, hizmet verdikleri süre boyunca yıllık denetime tabi tutulmalı ve sicil puanlamasına dayalı bir kalite değerlendirme sistemine dâhil edilmelidir.
9	Sigortalılık Statüsü	Childminder'in sigortalılık statüsü, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendi kapsamında kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan (Bağ-Kur'lu) bireyler olarak tanımlanmalıdır. Bu sistem, kadınların bireysel olarak resmî kurumlar tarafından lisanslandırılmış kendi ev ortamlarında yasal ve kayıtlı biçimde çocuk bakımı sunmalarını sağlayan esnek bir istihdam türü olarak önerilmektedir.

10	Sözleşmeli Hizmet Sunumu	Ebeveynler ile childminder arasında yapılacak yazılı sözleşmede yer alması gereken temel başlıklar şunlardır: • Haftalık hizmet süresi ve saatlik/aylık ücret • Gecikme, iptal ve tatil durumlarında uygulanacak kurallar • Çocuğun hastalanması durumunda sorumluluk zinciri • Yemek ve temel ihtiyaçların kimin tarafından karşılanacağı • Ücretin banka kanalıyla ve düzenli ödeneceğine dair hüküm • Yıllık ücretli izin hakkı (en az 2 hafta) Sözleşmeler e-Devlet sistemi üzerinden standart bir formatta düzenlenmeli ve elektronik ortamda arşivlenmelidir.
11	İzin ve Sosyal Haklar	• Eğitimli Bakıcılara (childminderlara) yılda en az iki hafta ücretli izin hakkı tanınmalıdır. • Hizmetin kesintisiz devamı adına ebeveynin bu sürelerle riayet etmesi sözleşme ile güvence altına alınmalıdır.
12	Denetim	Kamusal Denetim Childminderların, ASHB tarafından düzenli ve sistematik biçimde denetlenmeleri gerekmektedir. Önerilen kamusal denetim süreci şu aşamalardan oluşmalıdır: • İlk çocuk kabulünden önce ev ziyareti yapılmalı ve ortamın uygunluğu değerlendirilmelidir. • İlk çocuk kabulünden sonraki ilk 6 ayda ikinci bir denetim gerçekleştirilmelidir. • Devam eden yıllarda yılda en az bir kez düzenli denetim yapılmalıdır. • Denetimler; fiziksel ortamın güvenliği, temizlik ve hijyen standartları, oyun ve eğitim materyallerinin uygunluğu, çocuk başına düşen alan, beslenme ve bakım süreçleri, kayıt tutma ve iletişim protokolleri açısından çok boyutlu olmalıdır. ASHB'nin denetim raporlarını şeffaflık ilkesi çerçevesinde dijital ortamda (e-devlet ya da ilgili platformlarda) yayınlaması önerilmektedir. Bu uygulama, kurallara uygun davranan childminderları teşvik ederken, eksiklikleri olanlara karşı caydırıcı bir etki yaratacaktır. Dijital Platformlar Üzerinden Kullanıcı Tabanlı Denetim Karşılıklı bilgi asimetrisinin giderilmesi, sistemin işlem maliyetlerini azaltarak güveni tesis etmesi ve şeffaflığın artırılması amacıyla kamusal denetime ek olarak dijital tabanlı bir denetim sistemi de önerilmektedir. Kurulacak ulusal düzeyde

		bir online bakım hizmetleri platformu aracılığıyla şu işlevler hayata geçirilebilir: • Childminderlar ve hizmet alan ebeveynler platforma kayıtlı olmalıdır. • Platform üzerinden puanlama sistemi işletilmelidir. Aileler childminderları puanlayabilmelidir. • Denetim raporları, kullanıcı yorumları ve puanlamalar birleşik bir şekilde görünür hale getirilmelidir. • Hizmetin iptali, gecikmesi, iletişim sorunları gibi kullanıcı deneyimlerine dayalı veriler anonimleştirilmiş biçimde analiz edilerek sistematik iyileştirme yapılmalıdır. • Childminder için kalite puanı oluşturularak, yüksek puanlı bireylerin daha fazla tercih edilmesi sağlanmalı; düşük puanlıların ise sistem dışına çıkarılması mekanizması kurgulanmalıdır.
13	Vergilendirme	Sunulan çocuk bakımı hizmeti için childminder “Basit Usulde Vergilendirme ve Gelir Vergisinden İstisna (GVK Mükerrer 20/A)” ve “Vergiden Muaf Esnaf Statüsü (GVK Madde 9 ve 11)” vergilendirme seçeneğinden birine tabi olmayı tercih edebilecektir. Her iki seçenekte de 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu’nun 17/4-a maddesi kapsamında, basit usulde vergilendirilen ya da vergiden muaf esnaf tarafından yapılan teslim ve hizmetler KDV’den istisna tutulduğundan, çocuk bakım hizmeti KDV kapsamı dışında kalacaktır.
14	Childminder’a Sağlanacak Devlet Destekleri	Sosyal Güvenlik Prim Teşvikleri Childminderların, 5510 sayılı Kanun’un 4/b statüsünde kendi adına sigortalı olacakları dikkate alındığında, sosyal güvenlik prim yükü girişte caydırıcı bir unsur olabilir. Bu nedenle; • 5510 sayılı Kanun’un 81. maddesinin (k) bendinde yer alan ve hâlihazırda “Genç Girişimciler” için yürürlükte olan prim teşvikine benzer şekilde, “Kadın Girişimci Prim Teşviki” uygulanabilir. Childminderların primlerinin ilk bir yıl boyunca Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanması önerilmektedir. • Birinci yılın ardından, düzenli ödeme yapan eğitimli bakıcılara (childminderlara) 5 puanlık SGK prim indirimi uygulanabilir. • Uzun vadeli teşvik kapsamında, childminderların emeklilik için gerekli prim gün sayısının, 4/a’lı çalışanlarla eşitlenerek 9000 günden 7200 güne düşürülmesi önerilmektedir.

	<i>Vergi Destekleri ve İstisnalar</i> Childminderin faaliyetleri, düşük gelirli ev temelli girişimcilik örneği olduğundan, gelir ve işlem vergileri açısından teşvik edilmelidir: • Gelir Vergisi Kanunu’nun 23. maddesinde ev hizmetlerinde çalışanlar için öngörülen vergi istisnasının, childminderların faaliyetlerine benzerlik temelinde genişletilerek uygulanması mümkündür. • Childmindera, belirli bir yıllık gelir sınırı altında kalmak koşuluyla gelir vergisi muafiyeti tanınmalıdır.
	<i>Başlangıç Desteği ve Girişimcilik Teşvikleri</i> Childminder olarak faaliyete başlayacak kadınların karşılaştığı başlangıç maliyetleri (bakım alanının düzenlenmesi, oyuncak, güvenlik ekipmanları, hijyen malzemeleri vb.) kamu desteği olmadan karşılanamayabilir. Bu nedenle: • Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ya da ASHB kaynaklı özel bir “Kadın Odaklı Mikro Girişim Desteği” sağlanmalıdır. Bu destek aynı (malzeme temini) veya nakdi (hibe/düşük faizli kredi) olabilir. • Childminderin hizmet sunduğu çocuk bakım ortamının niteliğini artırmak amacıyla su, doğalgaz ve ısıtma gibi temel giderlere yönelik aylık sabit destek sağlanabilir. • Belediyeler ve sosyal yardımlaşma vakıfları üzerinden yerel teşvik programları oluşturularak özellikle dezavantajlı bölgelerde uygulamanın yaygınlaştırılması hedeflenmelidir.
	<i>Eğitim ve Belgelendirme Desteği</i> Eğitim, önerilen bakım modelinin temel yapı taşlarından biri olduğundan: • Eğitim programları ücretsiz sunulmalı veya eğitim ücretleri kamu tarafından tamamen sübvansede edilmelidir. • Eğitim süresince katılımcılara Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) işsizlik fonundan günlük yol ve yemek desteği, eğitim sonrası ise sertifikasyon sınav ücretinden muafiyet sağlanmalıdır.

3. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliğine İlişkin Öneriler

Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliği, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 2015 yılı Nisan ayında yürürlüğe giren Ek-9’uncu maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeyle ev hizmetlerinin kayıt altına alınması kolaylaştırılarak ev işçilerinin sigortalı çalıştırılması teşvik edilmiştir. Söz konusu sektörün çoğunluğunu kadınların oluşturduğu ve bu alanda kayıt dışı istihdam sorununun yaygın olduğu düşünüldüğünde Ek-9 düzenlemelerinin kayıtlı kadın istihdamını desteklediği söylenebilir. 5510 sayılı Kanun’un Ek-9’uncu maddesinde ev hizmetlerinde çalışma, “ayda 10 gün ve üzerinde” ve “ayda 10 günden az” çalışma şekillerinde belirlenmiştir. “Ayda 10 gün ve üzerinde çalışanlar” 4/a sigortalısı sayılıp tüm sigorta kolları kapsamında iken; “ayda 10 günden az çalışanlar” sadece iş kazası-meslek hastalığı sigortası kapsamındadır. Bu çerçevede, ev hizmetlerinde kayıtlı istihdamın artırılması ve ev işçilerinin sosyal güvenlik haklarından kapsamlı bir şekilde yararlanmasına yönelik olarak sunulan öneriler aşağıda sıralanmaktadır.

Tablo 6: Ev Hizmetlerinde Çalışanların Kayıtlı İstihdamının Artırılmasına Yönelik Öneriler

	Öneriler
1	Ek-9 kapsamında ev hizmetlerinde çalışanlar için <i>ayda 10 günden az ve fazla ayrımının</i> kaldırılması ve ayda kaç gün çalışılırsa çalışılsın ev işçisinin 4/a sigortalısı sayılarak tüm sigorta kollarına tabi olması değerlendirilmelidir.
2	Ev hizmetleri kavramının ne olduğu, ev hizmetlerinin tanımı mevzuat kapsamında netleştirilmelidir.
3	Ev hizmetleri <i>4857 sayılı İş Kanunu</i> kapsamında değildir. Taraflar arasındaki ilgili işlemler 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na göre uygulanmaktadır. Ancak bu durum; kıdem ve ihbar tazminatı, bildirim süresi, yıllık izin, tatil ücreti ve iş güvencesi gibi bazı haklardan mahrumiyete neden olmaktadır. Ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamına alınması söz konusu sektörde çalışmanın daha fazla insana yakışır iş haline gelmesini sağlayacaktır.
4	Ev hizmetleri <i>6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu</i> kapsamında da değildir. Taraflar arasındaki ilgili işlemler yine Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre uygulanmaktadır. Ancak bu durum, dar kapsamlı bir uygulamaya neden olmaktadır. Ev hizmetlerinin 6331 sayılı Kanun kapsamına alınması, ev işçilerinin daha güvenli iş ortamında çalışmasına destek olacaktır.

5	189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında ILO Sözleşmesi'nin Türkiye tarafından onaylanmasının, ev hizmetlerinde çalışanların haklarının korunması adına daha fazla gelişme kaydedilmesine yönelik fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.
6	Ev işçilerinin şiddete maruz kalmalarının önlenmesi hususunda tedbirlerin alınmasına yönelik ihtiyaçlar devam etmektedir. Bu kapsamda 190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin ILO Sözleşmesi'nin Türkiye tarafından onaylanması önem arz etmektedir.
7	Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik işlemleri ile ilgili rehberlik faaliyetleri artırılabilir. Bu çerçevede, söz konusu sektör özelinde farkındalık artırma kampanyası başlatılarak gerek yerel yönetimlerle iş birliği halinde sosyal medya ve diğer iletişim araçlarıyla toplumsal bilincin artırılması sağlanabilir. Bu kapsamda örneğin, doğumdan önce çalışan ve doğum izninin sonuna yaklaşan kadınlara bakıcı istihdam etmeleri durumunda nasıl sigorta kaydı yapacakları ve hangi şartlarla hangi istihdam teşviklerinden yararlanabilecekleri hakkında bilgi notu gönderilmesi değerlendirilebilir.
8	Ek-9 kapsamında işçi çalıştıranlar için kolay işverenlik uygulaması daha fazla kolaylaştırılmalıdır. Her ne kadar ev işçilerinin sigorta işlemlerinin Kuruma gelmeden internet üzerinden yapılması süreci kolaylaştırmış olsa da işlemleri hatalı/eksik yapma korkusu vatandaşı tedirgin etmekte, muhtemel hatalar da mağduriyetlere yol açabilmektedir. Ek-9 kapsamında işçi çalıştıran gerçek kişilerin muhasebeci gibi destek alabileceği biri olmadığından bir görevli tarafından yönlendirilmeye ya da daha basit iş süreçleri barındıran bir sistemsel uygulamaya ihtiyaçları bulunmaktadır.
9	Ev hizmetlerine yönelik bir model sözleşme taslağı geliştirilmesi değerlendirilebilir. Sözleşme taslağı; işin kapsamını, çalışma sürelerini, ödemeleri ve diğer detayları içermesi bakımından karşılıklı olarak hakların korunması adına fayda sağlayacaktır.
10	Sigortalı çalışma şartıyla ailelere çocuk, yaşlı ve özel bakım alanlarına yönelik mali destek uygulanması değerlendirilebilir. Böylece ev hizmetleri alanında önemli bir yer tutan bakım sektörünün kayıtlılığı desteklenmiş olmakla birlikte evdeki bakım yükümlülükleri nedeniyle işgücü piyasasından uzaklaşma riski altında bulunan - özellikle kadınlar olmak üzere- aile fertlerinin iş piyasasında kalması teşvik edilmiş olacaktır.
11	Ücretli çalışanların ev hizmetlerinde çalıştırmış oldukları kişiler için yaptıkları sigorta primi ödemelerinin 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 63'üncü maddesine eklenen düzenleme ile gelir vergisi matrahından indirim konusu yapılabilmesi sağlanmalıdır.

12	İşsizlik sigortasından faydalanma koşulları arasında bulunan “ <i>hizmet akdinin feshinden önceki son 3 yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak</i> ” koşulunun ev hizmetlerinde çalışanlardan ayda tam süreli çalışmayanlar tarafından karşılanması zordur. Bu bağlamda, ilgili Kanuna ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik kolaylaştırılmış şartları içeren düzenleme getirilebilir.
13	Çalışmanın hanede gerçekleşmesi nedeniyle denetim doğal olarak zorlaşmaktadır. Bu bağlamda alternatif denetim mekanizmalarının neler olabileceği değerlendirilebilir.
14	Çocuk ve yaşlı bakımının diğer ev işlerinden ayrılması ve bu bakım hizmetleri için yetkilendirilmiş sertifika kuruluşları tarafından sertifikasyon zorunluluğu getirilmelidir. Bu sertifikayı alanlara 4447 sayılı Kanun’un geçici 10.maddesi kapsamında ayrıca teşvik sağlanmalıdır.
15	Bilindiği üzere çocuk veya yaşlı bakımı ve özel bakım işinin çalışanın evinde ya da hastane vb. yerlerde yapılması da ev hizmeti sayılmaktadır. Ancak bu durumda işin ifa edildiği alan fiilen işverenin müdahale alanı dışında kaldığından işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlem alabilmesi noktasında soru işaretleri doğmaktadır. Bu hususun değerlendirilerek ilgili tedbirlerin alınması taraflar açısından fayda sağlayacaktır.
16	Hastanelerde sunulan refakatçi, bakım personeli sağlanması gibi bakım hizmetlerinin kayıt altına alınması için hastane yönetimleri ile protokol imzalanarak bu kişilerin sosyal güvenlik haklarından faydalanmaları sağlanabilir.
17	Ev hizmetleri alanında işçi-işveren/çalıştıran eşleşmesini sağlayan özel istihdam büroları gibi aracı firmaların daha fazla denetlenmesine ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.
18	Ev hizmetleri alanında devlet-sivil toplum kuruluşları iş birliğinin güçlendirilerek sendikalaşmanın teşvik edilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.
19	5510 sayılı Kanun’da ev hizmetlerinde çalışanlar için ayda 10 günden az ve fazla ayrımının devam etmesi halinde 10 günden az çalışma durumunda ödenecek primler, prime esas kazancın alt sınırıyla sınırlandırılacaktır. Bu uygulama, bu kişilerin ödenek ve aylıklarının düşük kalmasına yol açmakta; sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sayılmaları da hastalık ve analık riski bakımından güvencesiz kalmalarına yol açmaktadır. Bu nedenle prim hesaplama ve kısa vadeli sigorta kollarından yararlanmada eşitlikçi ve daha kapsayıcı bir düzenleme yapılması önerilmektedir.
20	Daha önce Türkiye’de de tartışılmış olan Belçika, Fransa ve Avusturya gibi ülkelerdeki ev hizmetlerine yönelik kupon sistemine dayalı uygulamalarının benzerinin günümüz teknolojilerinden faydalanmak suretiyle Türkiye’de de

	uygulanmasının tekrar gündeme getirilerek değerlendirilmesi, bu alanda kayıtlılığı artırmak adına faydalı olabilir.
21	Ev hizmetleri-özellikle evde çocuk bakımı hizmetleri-, daha güven ağırlıklı ve hassas nitelikli olması nedeniyle işe giriş ve işten çıkışların nispeten fazla olduğu işlerdir. Bu nedenle 6111 sayılı Kanun ile getirilen Kadınların, Gençlerin ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahiplerinin İstihdamına Yönelik Teşvik (4447 sayılı Kanunun Geçici 10'uncu maddesi) kapsamındaki “ <i>çalışanın son 6 ayda işsiz olması</i> ” ve “ <i>istihdam edildiği tarihten önceki son 6 ayın ortalama sigortalı çalışan sayısına ilave olarak istihdam edilmesi</i> ” şartlar, ev hizmetlerinde istihdam teşviklerinden faydalanılmasını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda, söz konusu teşviktan faydalanmak için -bilhassa bakım alanı olmak üzere- ev hizmetlerinde kolaylaştırılmış şartlar uygulanabilir (ilave istihdam kuralına istisna uygulanması gibi). Böylece işverene maliyeti fazla gelen ve kayıt dışı eğilimi bulunan ev hizmetlerinin kayıtlılığı daha fazla teşvik edilmiş olacaktır.
22	Çocuk bakımı alanına yönelik bir spesifik öneri; çocuk bakıcısı istihdam edecek işveren için istihdam teşvikinden yararlanma kriterlerine “ <i>sigortalı çalışan (varsa eşi de sigortalı olmalı) ebeveynin çocuk bakıcısı istihdam etmesi halinde çocuğu 36 aylık olana kadar (çocuğu özel gereksinimli ise 18 yaşına kadar)</i> ” hususunun eklenmesidir. Bu tür bir teşvik, bakıcıyla birlikte ebeveynleri de çalışma hayatına yönlendirecek ve kayıtlılığı destekleyecektir.
23	Bakım alanına özel bir teşvik uygulanması, hem bakım yükümlülüğü çoğunlukla kendilerine bırakılan kadınların emek piyasasına erişiminin desteklenmesini hem de ev hizmetlerinde çalışanların çoğunluğunun kadınlardan oluşması nedeniyle kadınların kayıtlı istihdamının teşvik edilmesini sağlayacaktır. Toplumsal yapının kadının iş yaşamında yer alması yönünde hızla değiştiği göz önüne alındığında özellikle çocuk bakımı işi giderek önem kazanmaktadır. Ancak bunun yanında nüfusun yaşlanma eğiliminde olduğu da düşünüldüğünde gelecekte yaşlı bakım alanının günümüzdekinden daha önemli hale geleceği açıktır. Bu bağlamda bakım alanına özel bir istihdam teşviki gibi bakım ekonomisine yapılan yatırımların sosyo-ekonomik açıdan geri dönüşümünün oldukça fazla olacağı değerlendirilmektedir. Teşvik kapsamında ayrıca, EDU-CARE I ve II projelerinde olduğu gibi eğitilmiş bakıcı şartı aranabilir. Bu minvalde teşvik verilirken MYK belgesi şartı aranarak sektörün gelişimine de katkı sağlanabilir.
24	EDU-CARE I ve EDU-CARE II projesinde sağlanan mali desteğe benzer bir destek uygulamasının hayata geçirilmesi küçük çocuk sahibi kadınların ve çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamını destekleyecektir. Bir nevi pilot uygulama olarak değerlendirilebilecek projelerde özellikle çocuk bakıcılarının büyük oranda kayıtlı istihdamının artırıldığı görülmüştür. Söz gelimi NANNY Projesi kapsamında çalışan

çocuk bakıcılarının yaklaşık %97'si ve EDU-CARE I ve II Projesi kapsamında çalışan eğitimli çocuk bakıcılarının sırasıyla %71 ve %71,4'ü proje desteğiyle ilk defa sigortalı çalışan haline gelmiştir. Ayrıca, EDU-CARE I ve II Projeleri Etki Analizi kapsamında anket çalışması yapılan annelerin *kadın istihdamını teşvik edebilecek sosyal politikalara yönelik görüşleri* hakkında en çok vurgulanan ilk iki politika seçeneği sırasıyla devletin *bakıcı için mali destek* vermesi ve *kreş/anaokulu için mali destek* verilmesidir. İlaveten EDU-CARE I ve II projesi ekonomik etkisine ilişkin yapılan çalışmaya göre, projelerin toplam kaldıraç oranı sırasıyla yaklaşık %42 ve %39 bulunmuştur. Bu oranlar; proje kapsamında yapılan (ulusal) harcamanın (tahmini) 42 ve 39,2 katı devlete gelir sağlayacağını beklendiği anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, mali destek verilmesi ile kayıtlı istihdamı destekleyici yatırımların katlanarak devlete geri döneceği değerlendirilmektedir.

4. Ebeveynlerin İş-Yaşam Dengesine İlişkin Öneriler

4.1. İş-Yaşam Dengesi ve Çocuk Bakımı Öneri Matrisi

Kişilerin özel hayatları ile çalışma yaşamları arasında denge ve uyum sağlamalarına yönelik politikalar ve düzenlemeler, iş yaşam dengesinin uyumlaştırma mekanizmalarını oluşturmaktadır. Özellikle hanede bakıma muhtaç küçük çocuğun/çocukların var olması ve toplumların yaşlanması ile birlikte yaşlı bakımının üstlenilmesi, çalışanlar için iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının en önemli başlıklarındandır. Bu kapsamda, Türkiye’de iş-yaşam dengesine ilişkin boşluk ve ihtiyaç analizi çalışması gerçekleştirilmiş ve “İş-Yaşam Dengesi ve Çocuk Bakımı Öneri Matrisi” hazırlanmıştır.

Tablo 7’de; projeler kapsamında yapılan çalışmalar ve hazırlanan araştırma raporları sonucunda Türkiye’deki yasal mevzuata ilişkin tespit edilmiş boşluklar ve alandaki ihtiyaç analizleri değerlendirilip dünyadaki alternatif çözümler kıyaslanarak bir çocuğun 0-60 aylık dönemlerini kapsayan sürede bakımını aralıksız şekilde temin edecek ve ebeveynlerin iş-yaşam dengelerini sağlayacak alternatif seçenekler sunulmuştur. Bu matriste, 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. İş-Yaşam Dengesi ve Çocuk Bakım Öneri Matrisinde özellikle kadınların ve ailenin iş-aile yaşamını uyumlaştırmak ve aynı zamanda çocuklarıyla güvenli bağ kurmalarını sağlamak için

yapılabileceği değerlendirilen öneriler belirtilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda birbirlerinin alternatifleri olan ve aralarında geçiş imkânı bulunan üç yol geliştirilmiştir:

Tablo 7: İş-Yaşam Dengesi ve Çocuk Bakım Öneri Matrisi

İş-Yaşam Dengesi ve Çocuk Bakım Öneri Matrisi							
Alternatif	Çocuğun 0-6 Ay Dönemi			6 Ay-1 Yaş	1-2 Yaş	2-3 Yaş	3-6 Yaş
Alternatif Yol I	Analık İzni 16 hafta	Babalık İzni 2 hafta	Ebeveyn İzni 7 hafta	Ebeveyn İzni 6 ay	Ebeveyn İzni = Kreş desteği düzeyinde	Kreş Desteği /Tamamlayıcı Childminder	
Alternatif Yol II	Analık İzni 16 hafta	Babalık İzni 2 hafta	Ebeveyn İzni 7 hafta	Her İki Ebeveyne Yarım Zamanlı Çalışma Hakkı 27 hafta	Kreş Desteği/ Childminder		
Alternatif Yol III	Analık İzni 16 hafta	Babalık İzni 2 hafta	Ebeveyn İzni 7 hafta	Kreş Desteği/ Childminder			Kreş Desteği/ Tamamlayıcı Childminder

i. Çocuğun 0-6 Ay Dönemi

Bilindiği üzere Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 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 gelişim süreci açısından çok önemlidir. Çocuk bakımı, modern dünyada sadece annenin sorumluluğu değil aynı zamanda babanın da bir sorumluluğu olarak düşünülmekte ve bu “babalık hakkı”

olarak tanımlanmaktadır. Babalık hakkının kullanıldığı dönem, çocuk ile babası arasında güvenli bağ kurulabilmesi için mutlaka babaya imkân verilmesi gerektiği düşünülen bir periyottur. Yani, babalık ve annelik, ebeveynlere eşit hak ve sorumluluklar doğuran sosyal bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. O nedenle, bu süreçte anne ve babaya ebeveyn izni (gelir ve/veya ödenek destekli) verilmesi önem kazanmaktadır. Bu noktadan hareketle geliştirilen üç alternatif yol için **analık izin** süresinin doğum sonrası 16 haftaya çıkarılması, babaya iki hafta **babalık izni** verilmesi ve buna ilave olarak 7 hafta **ebeveyn izni** düzenlenmesinin getirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu sonuç; analık izni süresinin artırılması değil, iznin ebeveyn izni olarak tanımlanması ve her iki ebeveyninden birinin kullanımına açık hale getirilerek bakım sorumluluğunda babanın rolünün de vurgulanması açısından önemli bir unsurdur. Yalnızca kadınlara tanımlanan izinler, işverenlerde kadınların işe devam etmeyeceği algısını güçlendirerek bu izinlerin maliyet riski olarak görülmesine ve dolayısıyla kadın istihdamından kaçınılmasına yol açabilmektedir. Bu durum, kadınların çalışma hayatında süreklilik sağlamasını zorlaştırabilmektedir.

Bebek altı aylık olana kadar getirilen bu izin sürelerinde analık ve ebeveyn izni süresince sigortalılara prime esas kazançlarının üçte ikisi tutarında geçici iş göremezlik ödeneği verilmelidir. Babalık izin süresi boyunca ise babanın ücretinde herhangi bir kesinti olmamalı, işveren mevcut durumda olduğu gibi personelin maaşını eksiksiz olarak ödemelidir. Aileye katılan yeni bireyin masrafları göz önünde bulundurulduğunda, ailenin masrafları artmışken analık ve babalık hakkını kullanmaları nedeniyle ebeveynlerin gelirlerindeki düşüşün sosyal koruma sisteminde telafi edilmemesi çocuk sahibi olmanın cezbediciliğinin azalmasına neden olacağı gibi sosyal koruma sisteminin sürdürülebilirliğinin, nüfusun kendisini yenilemesinin ve nihayet ülkenin insan kaynağının geliştirilmesinin riske atılması da demek olacaktır. Bu nedenlerle, önerilen ödenekli ebeveyn izninin hem aileyi ve hem de toplumu koruyacağı düşünülmektedir.

ii. 6 Ay-1 Yaş Arası Dönem

İş-yaşam dengesi öneri matrisinde; bebek altı aylık olduktan sonra aile çocuğun bakımı konusunda tek bir yolu tercih etmek zorunda bırakılmamış, seçenekli bakım modeli önerimizle farklı aile yapısına, sosyal çevreye ve ekonomik koşullara sahip ebeveynlere opsiyonlar arasından kendilerine en uygun olanı seçme imkânı tanınmıştır. Bu kapsamda her iki ebeveyne

yarım zamanlı çalışma hakkı verilmesi, ebeveyn izni uygulamasına devam edilmesi ya da EDU-CARE II Projesi'nde Türkiye için geliştirilen childminder uygulamasının hayata geçirilmesi önerilen diğer uygulamalar olmaktadır. Ailelere bu uygulamalar arasında geçiş imkânı verilerek sistemin esnek yapısı daha da artırılmakta ve değişen şartlara adaptasyon olanağı verilmektedir.

Birinci alternatifte, ebeveyn isterse bebek altı aylık olduktan sonra bir yaşına kadar **ebeveyn izninden** faydalanmaya devam edebilmektedir. Ancak, bu süreçte sosyal koruma sisteminin sağlayacağı ödenek miktarı sistemin mali sürdürülebilirliği göz önünde bulundurularak prime esas kazancın yarısı düzeyine düşürülmektedir. Bu opsiyonla aileye, dünyada çocuğun kurumsal bakıma geçişi için optimal yaş olarak görülen 12'nci ayını doldurana kadar (ortalama olarak 9 ay ayrılık korkusunun en fazla olduğu dönem olarak görülmektedir) çocuklarının bizzat bakımını üstlenme fırsatı verilmiş olmaktadır.

Bu döneme ilişkin diğer alternatif uygulama önerisi ise her iki ebeveyne de çocuk bir yaşına gelene dek **yarı zamanlı çalışma hakkı** tanınmasıdır. Böylece ebeveynler bebeklerini bir yaşına kadar kendileri büyütme imkanına sahip olabilecek ve işgücü piyasasından uzak kaldıkları süreyi de tercihlerine binaen asgari düzeyde tutabileceklerdir. Bu alternatif, ebeveynlerin yüksek kariyer beklentisine sahip olmaları halinde tercih edebilecekleri bir seçenek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ebeveynlere tanınan diğer bir haksa **childminder** uygulamasıdır. Childminder sistemi ne kreş sisteminin ne ebeveyn bakımının ne de bakıcının bir alternatifi değildir, bunların tamamlayıcısıdır.

1 Yaş -6 Yaş Arası Dönem

Bu dönemde sunulan seçenekler; ebeveynin isterse 1 yıl daha ebeveyn izni (kreş desteği düzeyinde sosyal destek verilerek) alabilmesi, istihdama dönerek childminder desteğinden yararlanması veya yine çalışmaya dönerek ya da başlayarak kreş desteğinden yararlanması şeklinde belirlenmiştir.

Burada önerilen üç alternatiftin ilkinde; ebeveynlerden biri ya da sırayla ikisi çocuğun 12-24'üncü ayları arasında kreş desteği düzeyinde bir sosyal ödenekle **ebeveyn izni** olarak çocuğuna bakabilmekte ve böylece aile çocuğun kurumsal bakıma geçişi için optimal yaş olarak görülen 12'inci aydan sonraki dönemlerinde de çocuğun gelişim düzeyine ve kişisel özellik farklarına

tanıklık ederek çocuklarının bizzat bakımına devam etmiş olmaktadır. Bu dönemde bakımı üstlenen ebeveyn, kreş yardımı düzeyinde bir gelir ikamesi ile desteklenmelidir. Böylece bir yandan sosyal koruma sistemi üzerindeki mali yük birey başına daha da azaltılırken bir yandan aileye bir süre daha çocuklarıyla birebir ilgilenme fırsatı verilmiş olmaktadır. Bu seçenekte, 2 yaşından sonra kreş desteği alınarak çocuğun kurumsal bakım merkezi (kreş, anaokulu vb.) ya da özel nitelikli bakım merkezi gibi bir sosyal bakım tesisine yönlendirilmesi öngörülmektedir. Bu dönemde eğer ailenin özel bakım için ek gelir desteğine ihtiyacı varsa sosyal yardım sisteminden aynı ya da nakdi ek destek sağlanmalıdır.

Bu yaş grubu için ikinci alternatif ise dünyada çocuk bakımı denilince en maliyet etkin yol olarak görülen **kreş desteği** uygulamasıdır. Bu uygulamada; çocuğun, dünyada kurumsal bakıma geçişi için optimal yaş olarak görülen 12'inci aydan sonra kurumsal bakıma yönlendirilmesi ve ailenin gelir durumları da gözetilerek ortalama kreş ücretlerinin yaklaşık %50'si düzeyinde kreş desteğine sahip olması hedeflenmektedir.

Kreş desteği uygulamasının etkinliği aslında INST-CARE Projesi ile sınanmıştır. Proje kapsamında yapılan Etki Analizi çalışmasında kreş desteğinin kadının istihdamda kalmasını sağlayan etkin bir mali destek yöntemi olduğu sonucuna varılmıştır. Nitekim projenin Etki Analizi Raporunda; proje öncesi bir işte sigortalı olarak çalışmayanların %91,30'unun analizin yapıldığı dönemde (2022 yılı sonunda) bir işte sigortalı olarak çalışmakta olduğu görülmektedir. Proje tamamlandıktan sonra yapılan ardıl değerlendirme çalışmasına göre INST-CARE Projesinden faydalanan annelerin halen %66,67'sinin sigortalı olarak çalışmaya devam ettiği tespit edilmiştir.

Öte yandan, faydalanıcıların çocuklarına bakım hizmeti sunan okul öncesi eğitim ve bakım kurumu yetkilileriyle yapılan derinlemesine görüşmelerde de kreş desteğinin kurumların öğrenci sayılarındaki artışta olumlu etkilerinin olduğu görülmüştür. Kreş desteği ile okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının işgücü talebi de artmış ve bu durum nispi istihdam artışına sebep olmuştur. Anaokullarında çalışan personelin genel olarak kadın ağırlıklı olduğu düşünüldüğünde kreş desteği ile her alanda kadın çalışan istihdamına katkı sağlandığı söylenebilir.

Okul öncesi eğitim dönemi; bilişsel, duygusal ve sosyal gelişimin temelini atıldığı ve çocukların farklı kazanımlar elde ettiği bir dönemdir. Araştırmalar, çocukların büyüme ve gelişimini destekleyen deneyim fırsatlarının, gelişimlerinin hassas olduğu dönemlerde sağlanmasının

önemini vurgulamaktadır. Kreş desteği ile çocuklar bir “çocuk hakkı” olan okul öncesi eğitime de kavuşmuş olmakta ve daha nitelikli bir nesil ve insan kaynağı ülkenin hizmetine sunulmaktadır.

Bu yaş grubundaki üçüncü alternatif ise **childminder uygulamasının** çocuğun özellikle 3 yaşına gelene kadar devam ettirilmesi ve sonrasında istenirse mümkünse kreş desteği uygulamasına geçilmesidir. Burada, çocuklarının daha küçük bir grup içerisinde yakın bakımını ve yaşadıkları mahalle içerisinde kalmasını isteyen ebeveynlere bir alternatif sunulmuş olmaktadır. Ancak birçok akademik çalışma, kurumsal bakımın akranlar arası sosyo-kültürel farkları ortadan kaldırmada ve düşük gelir grubundaki çocuklara diğer akranlarıyla eğitim anlamında fırsat eşitliği sağlamadaki rolü üzerinde durmuştur. Bu nedenle 3 yaşından sonra kurumsal bakımın daha çok özendirilmesi, çocuğun akranlarından fiziksel, psikolojik ve bilişsel olarak geri kalmaması gerektiği hedeflenmektedir. Bu nedenle 3 yaşından sonra childminder uygulamasına tamamlayıcı ifadesi eklenmiştir.

4.2. Destekleyici Haklar Öneri Matrisi

Bir önceki başlıkta önerilen “İş-Yaşam Dengesi ve Çocuk Bakım Öneri Matrisi”nde yer alan tüm alternatif yollarda çocuğun bakımı aile ve kamunun ortak sorumluluğu olarak görülmekte ve aileye farklı bakım yolları arasında seçim şansı ile geçiş olanağı tanınarak kapsayıcı bir yöntem sunulmaktadır. Bu hakların etkin olarak uygulanabilmesi ya da etkinliğinin artırılabilmesi için diğer bazı hakların da tanınması gerektiği düşünülmektedir. Bu nedenle, aşağıdaki tabloda yer alan “Destekleyici Haklar Öneri Matrisi”nde iş-yaşam dengesini sağlama amaçlı her alternatif üç yolda da kullanılabilecek ve bu alternatiflerin uygulanmasını güçlendirir nitelikteki destekleyici haklara ilişkin öneriler sunulmaktadır.

Tablo 8: Destekleyici Haklar Öneri Matrisi

1. Hak	Analık ve ebeveyn izni dönemlerinde uzun vade sigorta kolları açısından sosyal güvenlik primlerinin bildirilmiş sayılması (İspanya iyi uygulaması)
2. Hak	Süt izninin “bakım iznine” çevrilerek her iki ebeveyne de mevcut şartlarda verilmesi (0-1 yaş)
3. Hak	Çocuk 2 yaşına gelene kadar annenin gece vardiyalı çalıştırılmasına yasak getirilmesi

4. Hak	Ebeveyn izni almayı tercih etmeyen ebeveyne uzaktan çalışma hakkı verilmesi
5. Hak	Hamilelik ve akabindeki çocuk bakımı sonrası işe geri dönmek isteyen ve profesyonel anlamda yabancılaşma (uzaklaşma) yaşayan kadınlara işgücü piyasasına yeniden adaptasyon amaçlı mesleki eğitim programları ile eğitim verilmesi (Çekya iyi uygulaması)
6. Hak	Çocuk sahibi ebeveynlerin çalışma saatlerinin düşürülmesi
7. Hak	Aile yardımları sigorta kolunun hayata geçirilmesi
8. Hak	Yaşlı bakım sorumluluğu kapsamında uzun dönem bakım sigorta kolunun hayata geçirilmesi
9. Hak	Eşler arasında uzun vadeli sigorta kolları arasında prim transferi sağlanması (Avusturya uygulaması)
10. Hak	İlkokul sonrası bakım için çocuk etütlerinin yaygınlaştırılması
11. Hak	Bakımın önemi ile ilgili farkındalığı artırmak için “Bakım Yılı” ilan edilmesi
12. Hak	Sosyal kooperatifler ve bakım kooperatifleri uygulamalarının tartışılması

Sosyal politikanın uygulama aracı olan sosyal güvenlik, toplumsal dayanışmanın bir parçasıdır. Sosyal güvenlik sistemlerinin en önemli özelliklerinden biri kişilerin çalışmadığı dönemlerde gelir kaybını telafi etmek ve giderlerini azaltmaktır. Analık döneminde gelir kaybını telafi edici uygulamalar bu kapsamda değerlendirilmelidir. Buna ek olarak, yaşlılık riski de en az analık ve çocuk edinme riski kadar önem verilmesi gereken toplumsal bir risktir. Nitekim, birçok sosyal koruma sisteminde kapsama alınan bu riske karşı yaşlılık döneminde sistemden sigortalılara aylık bağlanmaktadır. Ancak, kişilerin yaşlılık aylığından faydalanabilmeleri için genellikle belirli bir dönem haklarında uzun vadeli sigorta kolları denilen yaşlılık, malullük, ölüm sigortaları için prim bildirilmiş ya da ödenmiş olması ve emekli olmak için gerekli yaş şartını sağlamaları beklenmektedir. Bununla birlikte, işgücü piyasasından doğum ve çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle uzak kalan kadınların bu uzaklaşma nedeniyle kariyer yolları sekteye uğramakta, kadınlar hem cam tavan sendromu gibi engellerle karşılaşmakta ve hem de prim ödeme gün

sayısını tamamlama başta olmak üzere (mevcut sistemde işçiler için 7.200 gün) yaşlılık aylığı için gereken şartları karşılamakta güçlük çekebilmektedirler. Bu nedenle, analık izni döneminde çalışamayan kadınların **uzun vadeli sigorta kolları priminin bildirilmiş sayılması uygulaması**, onların çalışma hayatı ile aralarındaki bağı koparmadan anneliklerini yaşayabilmelerine ve aynı zamanda gelecek kaygısı yaşamadan hayatlarına devam edebilmelerine imkân sağlayabilir. Sosyal güvenlik priminin bildirilmiş sayılması uygulamasının ebeveyn izninin kullanıldığı tüm süre için geçerli olması, tüm ailenin sosyal devletin ve sosyal güvenlik şemsiyesinin altında kalmalarına katkı sağlayacaktır. Ayrıca Avusturya’da uygulanan ebeveynler arası **emeklilik sigortası primi/kredisi paylaşımının** Türkiye’de de uygulanabilmesi, ortak çocuğun bakımı nedeniyle daha az çalışan ya da işten ayrılmak zorunda kalan ebeveynin bu dönemlerinin emeklilik hesabında dikkate alınmasını sağlayarak emeklilik hakkının korunmasına katkı sunabilir.

Diğer yandan çocuk bakımı sadece annenin değil her iki ebeveynin de sorumluluğundadır. Çocuğun sadece anneye değil bakım için babaya da ihtiyacı olduğu bebeklik döneminde süt izni kavramının değiştirilerek “**bakım izni**” kavramına dönüştürülmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir. Nitekim, Türkiye’de 1980’li yıllardan beri artan kırdan kente göç ve şehirleşme ile birlikte, geniş ailelerin yerini çekirdek aileler almış ve yakın yerlerde yaşayan akraba toplulukları, yerini farklı şehirlerde ikamet eden dağınık akraba topluluklarına bırakmıştır. Geçen süreçte şehirlerde yaşama maliyetlerinin artmasıyla birlikte kadınların da çalışma hayatına daha çok katılması elzem hale gelmiştir. Ancak, tüm bu süreçte çalışma hayatında yer alıp çocuk yapan kadınlar, bir yandan geniş ailenin ya da akraba topluluğunun desteğinden mahrum kalırken bir yandan da bunu ikame edecek sosyal desteklere ulaşmada zorluk yaşamışlardır. Bu açıdan diğer ebeveynin bakım sorumluluğunda anneye destek vermesi hayati önem taşımaktadır. Bu destek, aynı zamanda ev içi emeğine verilen değere ilişkin toplumsal bilinç düzeyinde de olumlu yönde değişiklik yaratacaktır.

DSÖ, bebeklerin en az iki yaşına kadar emzirilmesinin başta bebeğin bağışıklık sisteminin gelişimi olmak üzere sağlıkları açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır. Süt izniyle birlikte değerlendirildiğinde, bu süre zarfında kadınların çocuklarıyla azami sürede vakit geçirebilmelerini sağlamak ve böylece gün içerisinde yayılan emzirme faaliyetinin sağlıklı olarak yürütülebilmesini temin etmek üzere kadınlar için **gece vardiyası yasağı getirilmesinin** uygun

olacağı değerlendirilmektedir. Bu yasak, kadınların çocuklarıyla güvenli bağ kurmalarına ve sağlıklı nesiller yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Bununla birlikte İş-Yaşam Dengesi Öneri Matrisinde de belirtildiği üzere bazı ebeveynler işlerinin yoğunluğu, kariyer beklentileri ve diğer şartlar gereği ebeveyn izni almak istemeyebilirler. Bu ebeveynlere, işin koşulları elveriyorsa **uzaktan çalışma hakkının getirilmesi** ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Doğum yapan bir kadının hem sağlık şartları hem de bebeğin bakım ihtiyaçları gereği çalışması mümkün olmamaktadır. Ancak evde küçük bebeğine bakan kadının ya da erkeğin yaptığı şey aslında üretken bir çalışmadır. Bununla birlikte, bu değerli çalışma genellikle çalışan kadınların birden fazla çocuk yapmayı seçmeleri halinde, çocuklar arasındaki yaş farkının az olmasını tercih ettikleri durumlarda ya da çeşitli nedenlerle çocuklarına uzun süre bakmak istemeleri halinde uzun süreler boyunca işgücü piyasasından uzak kalmaları ve profesyonel yetilerini yitirmeleri ya da çalışma hayatının gerektirdiği yeniliklere adapte olamamaları (mesela, kullandıkları bir muhasebe programı yerine piyasada başka bir programın tercih edilir hale gelmesi gibi) sonucunu doğurmaktadır. Bu durum, tekrar iş hayatına geri döndüklerinde işe alım sürecini baltalamakta ya da iş hayatına adaptasyonu zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, bahsi geçen durumlardaki bireylerin tekrar mesleki eğitim programlarına tabi tutulmaları ve iş yaşamının getirdiği gerekli donanım kavuşturulmaları icap etmektedir. Tüm bu bilgiler ışığında, bu kadınlara (ya da benzeri durumdaki erkeklere) İŞKUR tarafından **işgücü piyasasına yeniden uyum amaçlı mesleki eğitim programları** (günlük harçlık destekli) verilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Çocuk sahibi ebeveynlerin çalışma saatlerinin düşürülmesi de hem birim zamana düşen verimliliklerinin artmasına katkıda bulunabilecek hem de bu kişilerin iş yaşam dengesi kurmalarını olumlu etkileyecektir. Çalışma saatlerinin kısılmasıyla ebeveynler çocuklarıyla daha fazla zaman geçirebilecekler ve sosyal yaşamlarının da daha verimli hale gelmesiyle iş yaşamlarındaki motivasyonu ve verimlilikleri artacaktır.

ILO'nun 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, **aile yardımlarının** konusunu “çocukların geçimini sağlama mükellefiyeti” şeklinde tanımlamaktadır. OECD terminolojisinde ise bu yardımlar çocuk bakımına yönelik ailelere verilen nakdi yardımları (çocuk bakım yardımı, ebeveyn izni ödemesi, tek ebeveyn desteği gibi), ayni yardımları (bakıcılara ve bakım evlerine sağlanan destekler, çocuk bakımına yönelik aile harcamalarına

destek, ev işleri desteği, aile danışma hizmetleri gibi) ve vergi sistemi kanalıyla sağlanan dolaylı destekleri (vergi istisnası, çocuk vergi kredisi vb.) kapsamaktadır. Ülkemizde dağınık olan ve önemli bir kısmı uygulamada olmayan bu çocuk yardımlarının tek bir çatı altında toplanıp ILO 102'ye uygun olarak hayata geçirilmesi ailelerin çocuk bakımına yönelik genel sorumluluklarını hafifletecek ve çocukların bakımı, eğitimi ve genel gelişimini olumlu yönde etkileyecektir. Bu da yaratacağı sosyo-psikolojik rahatlamayla ebeveynlerin iş ve aile yaşamı arasında denge kurmalarına katkıda bulunacak bir diğer faktör olacaktır. 2025 yılının “Aile Yılı” ilan edilmesi ile birlikte uygulamaya konan; birinci çocuk için tek seferlik 5.000 TL, ikinci çocuk için çocuk 5 yaşını tamamlayana kadar (altmışıncı ay dahil) aylık 1.500 TL ve üçüncü ve üzeri çocuklar için çocuk 5 yaşını tamamlayana kadar (altmışıncı ay dâhil) aylık 5.000 TL tutarında düzenli doğum yardımı yapılması önemli bir adımdır.

Sağlık alanında yaşanan teknolojik gelişmeler, ekonomik büyüme 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. Ülkemiz de benzeri bir süreçten geçmekte ve nüfusumuz hızla yaşlanmaktadır. Bu yaşlanma trendi; yukarıda açıklanan şehirleşme süreci, geniş aile ve akraba topluluklarının yerini çekirdek aile ve izole apartman yaşamının alması, kadınların çalışma hayatına daha çok katılmaları ve bakım sorumluluklarına ilişkin toplumsal anlayışta tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişle birlikte değişiklikler yaşanması gibi faktörlerle birlikte değerlendirildiğinde yaşlı bakım hizmetleri olgusunun da farklı bir pencereden ele alınması gerektiği sonucunu doğurmaktadır. Bu yaşanan gelişmeler netice itibarıyla yaşlı bakımının yeni bir sosyal risk olarak tanımlanması ihtiyacını ortaya koymaktadır. ILO 102'de ayrı bir risk olarak tanımlanmayan ve sağlık yardımları altında değerlendirilen bu sosyal yardımın, OECD terminolojisi açısından hane halkına sağlanan sosyal yardımlar başlığı altında (hastalık, işsizlik, konut, eğitim, ailevi vb. durumlara yönelik nakdi ve ayni yardım ve hizmetler) değerlendirilebileceği düşünülmektedir. Literatürde **uzun dönem bakım sigortası** olarak geçen bu uygulamada, genellikle bağımsız yaşama becerisi kısıtlanmakta olan 65 yaş üstü bireylerle sürekli bakıma ihtiyaç duyan kronik hastalıklı bireylerin evlerinde ya da bir tesiste bakımına (sağlık bakımı, ev işlerine yardımcı olunması, kişisel bakım, refakat vb.) yönelik masraflar sistem tarafından karşılanmaktadır. Primleri genellikle sağlık sigorta primine ek olarak ayrıca ödenmektedir. Uzun dönem bakım sigortasının yürürlüğe girmesi bakım ihtiyaçları için çocuklarına ya da aile fertlerine çeşitli

sebeplerle güvenemeyen, geçmişten ahde vefa borcumuz olan yaşlılarımızın daha nitelikli ve iyi yaş almalarına katkı sağlayacaktır. Ayrıca bakım kooperatifleri, sosyal kooperatifler de sistemin gelişiminde rol alabilir. Bu da aile fertleri ve özellikle çalışan kadınlar üzerindeki bakım sorumluluğu baskısını hafifletecek ve iş-yaşam dengesine katkı sağlayacaktır.

4.3. Çocuk Bakımına Yönelik Arz Yönlü Destek Mekanizmaları

Çocuk sahibi ailelerin iş-yaşam dengelerini etkileyen faktörler arasında yer alan çocuk bakım sorumluluğunun çözümü noktasında en maliyet etkin ve sürdürülebilir yaklaşım olarak karşımıza çıkan kurumsal çocuk bakımı ve buna yönelik destekler kurumsal çocuk bakımına ilişkin talebi artıracaktır. Ancak, bu olumlu gelişme arz tarafında yeterli bir genişleme olmazsa özellikle devlet tarafından sağlanacak nakdi yardımların sadece kreş ya da evde bakım ücretlerinin artmasına sebep olması sonucunu doğuracaktır. O nedenle, yukarıda açıklanan talep yönlü politikalar arz yönlü tedbirlerle birlikte tedricen uygulamaya geçirilmelidir. Bu minvalde hayata geçirilmesinin uygun olduğu düşünülen tedbirler aşağıdaki tabloda sıralanmıştır.

Tablo 9: Çocuk Bakımına Yönelik Arz Yönlü Destek Mekanizmaları

1. Düzenleme	Okul öncesi eğitim ve bakım kurumu kurulumuna yönelik bürokrasinin azaltılması, kurumlara ait kreşlerin yaygınlaştırılması
2. Düzenleme	Okul öncesi eğitim ve bakım kurumu kurulmasına yönelik kamusal destek uygulamaları (Kira yardımı, vergi muafiyet desteği, kamu arazisi tahsis edilmesi, elektrik-su-doğalgaz tarifi indirimleri vb.) yapılması
3. Düzenleme	Okul öncesi eğitim ve bakım kurumu öğretmenlerinin ücretlerinin kamu ve özel dahil devlet tarafından karşılanması (Çekya iyi uygulaması)
4. Düzenleme	Belediyelere okul öncesi eğitim ve bakım kurumu kurmaları yönünde destek verilmesi
5. Düzenleme	Okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının çalışma saatlerinin ebeveynlerin çalışma saatleri ile uyumlulaştırılması (Danimarka iyi uygulaması)
6. Düzenleme	Organize Sanayi Bölgeleri okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının yaygınlaştırılması
7. Düzenleme	150’den fazla kadın çalışanı bulunan işyerlerinde, 0–6 yaş aralığındaki çocukların bakımı için işverenin okul öncesi eğitim ve bakım kurumu

	açma zorunluluğunun, kadın çalışan sayısı yerine toplam çalışan sayısının 150 olarak esas alınacak şekilde yeniden düzenlenmesi
8. Düzenleme	Esnaf ve Sanatkar Odaları bünyesinde okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının kurulması

Ülkemizde okul öncesi eğitim ve bakım kurumu kurma ve işletmede bürokratik süreçlerin kolaylaştırılması ve özellikle genç girişimcilerin ve diğer yatırımcıların bu alana yönelmesi teşvik edilmelidir. O nedenle bu alanda basitleştirilmiş ve hızlandırılmış süreçlere ihtiyaç bulunmaktadır. **Okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının kurulumuna yönelik bürokrasinin azaltılması** arzın genişleme potansiyelini artıracak, bu kurumların ücretlerine de olumlu olarak yansıtacaktır.

Diğer yandan okul öncesi eğitim ve bakım kurumu kurma ve işletme maliyeti ülkemizde yüksektir. Bu durum, ebeveynlerin uygun maliyetli ve evlerine yakın kurum bulmalarını zorlaştırmaktadır. Genel konut satın alma ve kiralama maliyetleri göz önünde bulundurulduğunda kuruluş aşamasında özellikle fiziki alan maliyeti en önemli maliyet kalemi olarak karşımıza çıkmaktadır. O nedenle, kamunun **kamusal destek uygulamaları** kapsamında bu işletmelere ilk kuruluş yılı için kira yardımı yapması veya kamu arazisi tahsis etmesi çözüm olarak düşünülebilir. Yine işletme maliyetlerini düşürme anlamında elektrik, doğalgaz ve su tarifelerinin en düşük dilimden uygulanması da olumlu bir teşvik unsuru olacaktır.

İşletme maliyetlerinde personel kalemi en önemli harcama unsurudur. Bunun için de Çekya’da uzun yıllardır var olan **okul öncesi eğitim ve bakım kurumu öğretmenlerinin ücretlerinin kamu tarafından karşılanması** uygulaması değerlendirilebilir. Bu uygulama, verilen eğitimin standardizasyonu anlamında Millî Eğitim Bakanlığı’nın da elini güçlendirecek ve istihdam yaratma anlamında bu kurumlara katkı sağlayacaktır. Nitekim okul öncesi eğitim ve bakım kurumları, yaptıkları satın almalarla yan sektörlerde de istihdam artışına yol açan, doğrudan ve dolaylı istihdam yaratma potansiyeli taşıyan işletmelerdir.

Kamunun piyasa düzenleyici görevi kapsamında özellikle okul öncesi eğitim ve bakım kurumu ücretlerinin çok yüksek seyrettiği ya da okul öncesi eğitim ve bakım kurumu kurulmasına yukarıda sıralanan bütün teşviklere rağmen rağbet edilmediği yerleşim yerlerinde **belediyeler aracılığıyla okul öncesi eğitim ve bakım kurumu kurup işletilmesinin** bir diğer politika tedbiri olabileceği değerlendirilmektedir. Özellikle büyükşehirlerde okul öncesi eğitim ve bakım



kurumlarının yaygın olması ulaşımında çocukların sıkıntı çekmesini de önleyecektir. Bununla birlikte, Türkiye’ye özgü bir model olan ve iyi uygulama örnekleri arasında yer alan Organize Sanayi Bölgeleri’nde kreş açılması yaygınlaştırılabilir².

İlave olarak, Esnaf ve Sanatkâr Odaları bünyesinde okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının kurulması, küçük ölçekli işletmelerde çalışan ebeveynlerin—özellikle kadın çalışanların—çalışma hayatına katılımını artırmak, iş-yaşam dengesini güçlendirmek ve çocukların erken yaşta nitelikli eğitime erişimini sağlamak açısından önemli bir gerekliliktir. Bireysel işyerlerinin tek başına bu yükümlülüğü yerine getirmekte zorlandığı koşullarda, oda çatısı altında ortak kullanım esasına dayalı bu kurumlar; maliyetlerin paylaşılmasını, hizmetin sürdürülebilirliğini ve denetim altında, standartlara uygun bir bakım-eğitim ortamının oluşturulmasını mümkün kılacak, kadın istihdamına katkı sağlayabilecektir.

Öte yandan ***okul öncesi eğitim ve bakım kurumlarının çalışma saatlerinin ebeveynlerin çalışma saatleri ile uyumlaştırılması*** ve/veya nöbetçi okul öncesi eğitim ve bakım kurumu uygulamasına geçilmesi kadınların istihdamda kalmalarını ve iş-yaşam dengesi sağlamalarını hedefleyen bir diğer çözüm önerisi olarak düşünülebilir.

² Organize Sanayi Bölgelerindeki kreşlerle ilgili ayrıntılı çalışma için https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2025-10/sanayi_icin_bakimin_donusturucu_gucu-pages_web.pdf raporuna bakılabilir.

Sonuç

Kadınların işgücü piyasasına erişiminin kolaylaştırılması ve kayıtlı kadın istihdamının artırılması için çocuk bakım hizmetlerine erişimin ve ebeveynlerin iş-yaşam dengesinin desteklenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda alternatif çocuk bakım modelleri, bakım destekleri, ev hizmetlerinin insana yaraşır iş bağlamında değerlendirilmesi, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik kapsamına alınması ve ebeveyn izinlerine ilişkin hakların geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Ayrıca Türkiye’de henüz uygulanmayan childminder modeli gibi sistemler çocuk bakımında tamamlayıcı unsur olarak düzenlenmelidir.

Childminder sistemi; mesleği çocuk bakıcılığı olan bir kişinin, resmi makamlar tarafından onaylanmış olarak denetime açık bir şekilde kendi evinde birden fazla çocuğa bakım hizmeti sağlamasıdır. Bu sistemin ülkemizin sosyo-ekonomik ve kültürel yapısına uygun olarak tasarlanıp uygulamaya konulması ile kayıtlı kadın istihdamının artabileceği düşünülmektedir.

Kadın istihdamı artarken destekleyici politikaların da buna eşlik etmesi, iş hayatına atılan kadınların yükünü artırmayan, çağa ayak uyduran, daha adaletli yeni sosyal normların oluşmasına katkı sağlayacaktır. Bakım alanında sağlanacak gelişmeler annelerin yanı sıra çocuk bakıcılığı yapan kadınların da eğitilmiş ve sosyal haklara sahip olarak insana yaraşır işe erişimini destekleyecek, bu sektörün gelişimine katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda, bakım ekonomisine yapılan yatırımlar toplum ve devlet açısından iki taraflı kaldıraç etkisi yaratacak ve katlanarak ekonomik gelişmeye yansıtacaktır. Bu nedenle Türkiye’de bakım ekonomisine yatırım yapılması bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır.

Sonuç olarak; aile refahı, toplumsal kalkınma ve güçlü ekonomi için bakım sorumluluğunun kamu tarafından paylaşılmasına, bakım sektörünün gelişiminin childminder sistemi gibi alternatif modeller dahil olmak üzere desteklenmesine ve iş-yaşam dengesi uyumlaştırma mekanizmalarının genişletilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu çerçevede, SGK tarafından yürütülen NANNY, EDU-CARE ve INST-CARE ve EDU-CARE II projeler sonucunda elde edilen kazanımlar ile oluşturulan ve işbu belgede sıralanan politika önerilerinin hayata geçirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.



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.