



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey



TECHNICAL ASSISTANCE FOR
PROMOTING DECENT FUTURE OF
WORK APPROACH WITH A FOCUS OF
GENDER EQUALITY

Kadınlar için İnsana YakıŖır İŖin Desteklenmesi Eğitimi

Dr. Deniz Kemik
22 Ŗubat 2022

future of
work



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

1. Oturum

Kadın İstihdamının Genel Özellikleri

- Dünyada kadınların iş bulması erkeklerden daha zor olmuştur. Kadınlar çoğunlukla daha düşük ücretli, düşük kalite işlerde ve kırılgan koşullarda çalışmaktadırlar.
- Kadınlar zorluklarla karşılaşmaktadır: erkeklerden önemli biçimde daha az kazanmakta ve daha uzun saatler çalışmaktadırlar.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Türkiye’de Kadın İstihdamının Nitelikleri

- Türkiye’de çalışma yaşındaki kadınların çoğu istihdam dışı kalırken, pek çok kadın da kayıt dışı ekonomide çalışmaktadır.
- Çalışan kadınların çoğu ise tarımsal alanda ücretsiz aile işçisi veya kentsel alanlarda enformel hizmet sektöründe çalışmaktadır.
- Tarımsal çözülme ve kırdan kente göç nedeniyle daha önce tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar ise, çoğunlukla işgücü piyasasından çekilmekte, işsiz kalmakta veya düşük ücretli ve sosyal güvencesi olmayan işlerde çalışmaktadır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Türkiye’de Kadın İstihdamının Nitelikleri

- ❑ TÜİK verilerine göre 2021 yılı Temmuz-Eylül döneminde kadınların işgücüne katılım oranı %30,8 iken erkeklerin için bu oran %68’dir.
- ❑ İstihdam oranı ise kadınlar için %26.2 iken erkekler için bu oran %59.4’dür.
- ❑ AB’de kadınlar işgücü piyasasında hala yetersiz temsil ediliyorlar. erkeklerin %79’u istihdamda kadınların %67’si istihdamda.
- ❑ Buna «**toplumsal cinsiyet istihdam açığı**» denilir.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Türkiye’de Kadın İstihdamının Nitelikleri

- Tarım dışı kadın istihdamı çok düşüktür.
- Kadınların işgücüne düşük katılım oranı Türkiye’de refah devletinin en belirgin unsurlarından biridir.
- Neoliberal model ve patriarkal toplumsal düzen kadın istihdamını düşük düzeyde tutmuştur.
- Kadının işgücüne katılım oranının düşük olmasının yol açtığı en önemli sorun kadınlar arasında yoksulluk oranlarının daha yüksek olmasıdır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Kadın İstihdamı Neden Önemli?

- Çalışmak kadınlar için bir haktır.
- Kadınların işgücüne katılımının artırılması ve güvenceli işlerde istihdamı, kadınların özgürleşmesi ve güçlenmesi üzerinde etkilidir.
- Kadınların işgücüne katılımı, ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınmanın gereklerinden olan istihdamın artmasını sağlar.
- İş kadınları ekonomik olarak güçlenmelerini sağlayan en önemli araçtır. Bu nedenle kadınların işgücüne katılımlarının artırılması gerekmektedir.
- Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine (No 5. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve No. 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme) hedeflerine ulaşmak için önem taşımaktadır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Küresel Kalkınma Hedefleri No. 8

- Sürdürülebilir, kapsayıcı ekonomik büyümenin, tam ve üretken istihdamın ve herkes için **insana yakışır işin** teşvik edilmesi.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

İnsana YakıŖır İŖ

ILO İnsana YakıŖır İŖi Ŗöyle tanımlar:

- «Özgürlük, hakkaniyet, güvenlik ve insan onuru koŖullarında kadınlar ve erkekler için üretken iş»
- Adil bir ücret,
- istihdam güvencesi ve güvenli iş koŖulları,
- herkese eşit koŖullar ve fırsatlar,
- tüm çalışanlara ve ailelerine sosyal koruma,
- kişisel gelişim ve toplumsal bütünleşme,
- çalışanlar özgür sıkıntılarını ifade etmekte ve örgütlenme.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

İnsana YakıŖır İŖ

- Günümüzde kadınların iŖgücüne katılımı artsa da hala daha düşük ücretli, daha az üretken ve güvencesi düşük işlerde çalışırlar.
- Kadınların işe eşit erişimi olmadığı,
- eşit ücret almadıkları,
- sosyal güvenceleri daha az olduğu,



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

İnsana YakıŖır İŖ

- liderlik pozisyonlarında daha az olabildikleri için kadınlar için insana yakıŖır ve üretken iş alanında sağlanan ilerleme yeterli değildir.
- Enformel iş, geliŖmekte olan ülkelerde özellikle kadınlar ve çocuklar için bir norm haline alır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

İnsana YakıŖır İŖin Kadınlar İçin nemi

Kadınlar için insana yakıŖır iŖ:

- yoksulluğu azaltır,
- daha iyi eğitim koŖullarına eriŖmeyi,
- barıŖ ve güvenliği,
- gıda güvencesini,
- Çocukların daha iyi beslenmesini ve sağlığa eriŖmesini sağlar.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

İnsana YakıŖır İŖin Kadınlar İçin nemi

- Kadınların ekonomiye katılımı ulusal ekonomileri iyileŖtirir.
- Haneii üretkenliği artırır.
- Çocukların iyi olma halini uzun vadede olumlu etkiler.
- Kadınların ekonomik olarak güçlenmesini sağlar.
- Kaliteli iŖ ve insana yakıŖır iŖ koŖulları eŖitsizlikleri ve yoksulluğu azaltır ve insanları güçlendirir: Özellikle de kadınları, gençleri ve engelliler gibi daha kırılgan grupları.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

ILO İnsana Yakışır İşin Gündemi

- Eşit fırsatlar, eşit katılım ve eşit muamele, kadın ve erkek için eşit işe eşit ücret de dahil olmak üzere,
- aile sorumluluklarının daha dengeli paylaşılması,
- daha iyi iş yaşam dengesine ulaşmak için işçi ve işverenlerin çözümler üzerinde anlaşması (ör: çalışma saatleri),
- bakım ekonomisine yatırımın teşvik edilmesi.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Kadının Güçlenmesi Stratejik Belgesi (2018-2023)

Kadın istihdamını artırmak için benimsenen stratejiler:

- İşgücü piyasasına ilişkin mevzuatın yeniden değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi,
- Mesleki eğitim ve beceri fırsatlarının güçlendirilmesi,
- Kadınların ekonomik konumunun güçlenmesi ve kayıt dışılıkla mücadeleye dönük sosyal politikalar geliştirilmesi,
- Kadın girişimciliğinin geliştirilmesi, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması,
- Özel politika gerektiren kadınların katılımı için çalışmalar yapılması.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Kadınların İş Hayatına Çekilmesi için Stratejik Belgede Yapılan Öneriler

- ❑ 2018 yılındaki 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 23.maddesine bir ifade ile işverenleri **vergi indirimi** yoluyla kreş hizmetini satın almaya teşvik eden bir düzenlemenin yapılmasıdır.
- ❑ Buna göre işverenin kadın çalışanın çocuğu için hizmet satın aldığı çocuk bakım kuruluşuna aylık asgari ücretin yarısı tutarında yaptığı ödeme gelir vergisinden muaf tutulacaktır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Yasal Reformlar

- ❑ Anayasanın 10. maddesinde yapılan değişikle Devlet, sadece kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanmasından değil bu eşitliğin her alanda uygulanması için tedbirler almaktan sorumlu hale geldi.
- ❑ 2001 yılında Medeni Kanun’da aile reisi kaldırıldı. Eşlerin statüleri yasa önünde eşitlendi.
- ❑ Boşanma durumunda evlilik döneminde edinilen servetin eşit bir şekilde bölüşüleceği kadının aile içindeki emeğinin bir değeri olduğunu ortaya koydu.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Kadınların İş Hayatına Çekilmesi için Alınan Yasal Önlemler

- Kadın istihdamının artırılması için pozitif ayrımcılık yapılması,
- 6111 Sayılı Kanun (2011) ile pozitif ayrımcılık yapılarak 18 yaşından büyük kadınların istihdam edilmesi halinde belli koşullara göre 24 ila 54 ay süresince sigorta primlerinin işveren hisselerinin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması, Bu düzenleme 31.12.2020'ye kadar sürdürüldü.
- İşverenler kadın çalışan istihdam etmeye teşvik edildi.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Kadınların İş Hayatına Çekilmesi için Alınan Yasal Önlemler

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi (dil, ırk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhebe dayalı) **ayrımcılık yasağı** getirdi.

- «Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi» konulu Başbakanlık Genelgesi ile kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımında hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımı yapılmaması gerektiğine hükmedildi.

- Gebelik gerekçesiyle işten çıkarmanın engellenmesi.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Kadınların İş Hayatına Çekilmesi için Alınan Yasal Önlemler

- 2013 yılında “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği” (2004) yürürlükten kaldırıldı. Böylece bazı işler yalnızca erkek işi olmaktan çıkarılarak, kadınlar için yeni çalışma fırsatları yaratıldı.
- İşsizlik Sigortası Kanunu ile kadın, genç ve mesleki eğitim sertifikası olanların istihdam edilmesi durumunda sosyal güvenlik primleri ödendi.
- Başörtülü kadınların kamusal alanda çalışmalarının önündeki hukuki engeller ortadan kaldırıldı.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Kadınların İş Hayatına Çekilmesi için Alınan Yasal Önlemler

- ❑ Ev işlerinde çalışanların büyük çoğunluğunun kadın olduğu düşünülüğünde kadın istihdamının güvenceli ve insan yakışır bir hale getiren bir düzenlemedir.
- ❑ Ayda 10 günden fazla aynı evde çalışan ev işçilerine sosyal güvenlik sigortası yapılması düzenlendi.
- ❑ Kadınların evde ürettikleri el yapımı ürünleri hayır kermeslerinde, festivalde, panayırda ve fuarlarda satarak elde ettikleri gelirlerin **vergiden muaf** olması.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Kadınların İş Hayatına Çekilmesi için Alınan Yasal Önlemler

- 4857 sayılı İş Kanununda cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır.
- Aynı işe ya da eş değerdeki bir iş için eşit ücret ilkesi benimsenmiştir.
- Annelik izni 16 haftaya çıkartıldı.
- Kısmi zamanlı çalışma uygulaması getirildi.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Kadınların İş Hayatına Çekilmesi için Alınan Yasal Önlemler

- ❑ İşverene işçilerini cinsel taciz ve mobbing (psikolojik tacizden) koruma yükümlülüğü getirilmiştir.
- ❑ 2011/2 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi yürürlüğe girmiş.
- ❑ Cinsel taciz, İş Kanunu’nda “uyarı vermeden iş akdinin feshi” kategorisine alındı. İş Kanunu’nun 24 maddesine göre, işveren sözlü taciz ederse veya taciz içeren davranışta bulunursa işçi derhal iş akdini feshetme hakkına sahiptir.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

2. Türkiye’de Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar

- Türkiye’de aile, toplumun büyük bir kesimi için önemli bir sosyal güvenlik kaynağıdır.
- Geleneksel olarak kadın, refah devleti yapısı içinde anne ve eş olarak kurgulandı.
- Kadınların toplumda konumu kendi aileleri ve toplum için ev içi bakım hizmetleri sağlamak olarak görüldü.
- Refah devleti kadınların ev işlerinden erkeklerin ise aileyi geçindirmekten sorumlu tutulduğu geleneksel bir aile yapısına dayanır.
- Bu, kadınların bağımsız bireyler olarak resmi sosyal politika uygulamalarının sağlık ve emeklilik sistemlerini dışında kalmasına neden oldu.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Türkiye’de Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar

- Kadın erkek eşitliği için tasarlanan bazı reformlar kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini korudu ve onları korunmaya muhtaç, güçsüz, kırılgan gruplar olarak gören algıyı güçlendirdi.
- Kanunlar önünde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak yeterli değildir, sosyal politikaların kadınların temel ihtiyaçlarına cevap vermesi gerekir.
- Kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete duyarlı sosyal politikalar yakın zamanda üretilmeye başlandı.
- İstihdam ve işsizlik toplumsal cinsiyetin en erken dahil olduğu iki sosyal politika oldu. Sosyal güvenlik ve sağlık politikaları da izledi.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

- Kadın istihdamı artırıcı yönde politikalar
 - İstihdam dostu makro-ekonomik politikalar
 - Kadın dostu istihdam politikaları
- Sosyal güvenlik politikaları
 - Kamu sosyal güvenlik sisteminin yeniden dağılımcı yönünü ve etkinliğini artırıcı politikalar
- İşgücü piyasaları ve sosyal güvenlik sistemlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı anti-ayrımçılık politikaları
- Kadınları destekleyici nitelikli sosyal bakım politikaları (çocuk ve yaşlı bakımında kurumsal ve kamusal bakım desteği)



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Kadınların İş Hayatına Çekilmesi için Stratejik Belgede Yapılan Öneriler

- ❑ Organize Sanayi Bölgelerinde kreş imkanlarının yaygınlaştırılması, - Hizmet erbabına işverenlerce verilecek kreş yardımlarının belirli bir tutarının **vergiden istisna tutulmasına** yönelik gerekli mevzuat düzenlemelerinin yapılması,
- ❑ Engelli ve yaşlı bireylere yönelik gündüzlü hizmet veren kuruluşların sayısının artırılması,



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

2.1 Kadın İstihdamını Artırıcı İstihdam Politikaları

□ Aile üyelerine karşılıksız bakım emeği sağlamak için kişilerin işten izin almalarını ifade eder.

✓ Annelik izni

✓ Babalık izni

✓ Ebeveynlik izni

□ Kayıt dışı ya da kendi hesabına çalışan ve/veya yeterli çalışma geçmişi olmayan pek çok kadın annelik izni hakkından faydalanamamaktadır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Annelik izni

- Türkiye’de annelik izni doğumdan önce 8 hafta doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 haftadır. (AB standartlarına göre kısa kategorisinde).
- 2011 yılında yapılan düzenlemeyle ücretsiz izin hakkı kamu personeli için 12 aya özel sektör personeli için 6 aya uzatılmıştır.
- Devlet memurlarının doğum nedeniyle ücretsiz izinde geçen sürelerin derece kademe ilerlemesinde değerlendiriliyor.
- Uzun ve çok uzun annelik izni çocuğun ilk yıllarında bakımını anneye yükler. Bu da anne baba arasında bakımın paylaşılmasında dengesizlik yaratıyor.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Annelik İzni

- AB ülkelerinde 14 haftadan (Almanya) 58 haftaya (Bulgaristan) kadar çıkmaktadır.
- 4 ay kısa, 5 ay-12 ay makul, 12 ay-24 ay uzun, 24 ay+ çok uzun olarak ifade edilir.
- Annelik izni hamile ve emziren kadınları ayrımcılıktan korur.
- Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu emziren kadınlar için de düzenleme getirilmiştir.
- Annelik izni doğum yapan kadınların işlerine geri dönebilmelerini sağlar.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Annelik İzni

- Annelik Sözleşmesi No. 183'e göre önceki ücretinin 2/3'si verilerek en az 14 hafta ücretli izin hakkı sağlanması,
- veya Tavsiye Kararı No. 191'e göre %100 ödeme yapılarak 18 haftaya kadar.
- İzin boyunca işin korunması ve kadının aynı pozisyona veya denk pozisyona geri dönmesi,
- İzin de geçen süre boyunca kazancın sosyal güvenlik katkısının yapılması ve emeklilik hakkının tutulması.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Annelik İzni

- ❑ Annelik izninden kendi namına çalışanlar, tarım işçileri, ev işçileri veya standart olmayan işçiler -yani Kanun kapsamında olmayan işçiler- faydalanamazlar.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Evlilik Tazminatı

- İş Kanunu'nda kadınlara evlilik tarihinden bir yıl içinde kendi istekleri ile işten ayrılma halinde kıdem tazminatı hakkı tanınır.
- Bu hak evlendiklerinde erkeklere tanınmaz.
- Söz konusu tazminat evlilik sonrası kadınların işten ayrılmalarını teşvik edici nitelikte olabilir.
- Bu Kanun maddesi devletin açık bir şekilde kadın istihdamını artırma çabası ile örtüşmemektedir.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Emzirme İzni

- ❑ Emziren kadınlara günlük çalışma saatlerinin azaltılması şeklinde emzirme izni sağlanır,
- ❑ İş Kanununa göre bir yaşının altındaki çocuğu olan kadınlara günde 1,5 saat emzirme izni verilir. (Madde 74)
- ❑ İşe dönen annelere süt sağabilmelerine olanak tanıyan emzirme odaları tesis edilmelidir.
- ❑ “Gebe veya Emziren Kadınların alıştırılma şartlarıyla Emzirme Odaları ve ocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’te yer alan “150’den fazla kadın çalışan” koşulu yeniden ele alınarak değişiklik nerisi geliştirilecektir.”



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Babalık İzni

- ❑ Babaların doğum sonrası süreçte anneye destek olmak, yeni doğanla, büyük çocukla ve diğer ev içi işlerle ilgilenmek üzere aldığı kısa süreli izindir.
- ❑ AB İş Çalışma Yaşamı Direktifi 10 günlük bir standart öngörür.
- ❑ Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, İtalya, Macaristan, Malta, Hollanda, Romanya'da 10'dan az; Türkiye'de 5 gün babalık izni verilir.
- ❑ Almanya, Hırvatistan ve Slovakya'da yasal babalık izni uygulaması yoktur.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Babalık İzni

- 2015 yılı yürürlüğe giren 6645 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle çalışanlara 5 gün ücretli babalık izni hakkı tanındı.

Yıllık İzin ve Hastalık İzni

- Yıllık izin, hastalık izni gibi haklar da iş yaşam dengesinin sağlanması için önemli stratejilerdir.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Kısmi zamanlı çalışma

- Kadınlar doğum sonrasında çocuklarını bırakacak kreş veya bakıcı bulmakta zorluk çektikleri için iş hayatından kopabilmektedirler.
- Esnek çalışma saatleri veya şekilleri yeni anne olmuş kadınların bakım yükümlülüklerini yerine getirirken iş hayatından da kopmamalarını sağlayabilir.
- 2016 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişiklik ile çocuk bakım yükümlülüğü olan bireylere «kısmi zamanlı çalışma» hakkı verilmiştir.
- Çocuk bakım sorumlğunun hem anneye hem de babaya ait olduğu düşüncesi ile çocuk zorunlu ilköğretim çağına gelene kadar kısmi zamanlı çalışma imkânı her iki ebeveyn için de tanınmıştır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Kısmi zamanlı çalışma

- Beyaz yakalı çalışanlar için uygun esneklik sağlasa da
- mavi yakalılar için sömürüyü azaltmıyor. Kadınların iş ve bakım yükümlülükleri birbirine giriyor.
- Güvencesi olmayan, parça başı işlerde çalışan kadınlar, tarımda çalışan kadınlar için fayda sağlamayan bir uygulamadır.
- Covid pandemisinde hizmet sektörü, perakende ve turizm sektöründe çalışanları çok işsiz kaldı.
- Bu sektörlerdeki işler yerinde yapılması gereken işler olduğu için uzaktan çalışmaya veya kısmi zamanlı çalışmaya uygun değildi.
- Ayrıca pandemide okullar kapalıyken evden çalışmak ücretsiz bakım işleri aşırı artmışken kısmi zamanlı çalışma iş yaşam dengesini ne kadar sağladığı tartışılır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Daha iyi çalışma koşulları

- Çalışma koşullarının iyileştirilmesi kadınların istihdama katılması için önem taşır.
- AB Temel Haklar,– ‘Adil ve hakkaniyetli çalışma koşulları’, başlıklı Maddesi 31 ‘her çalışan kendi sağlığı, güvenliği ve haysiyetine saygılı çalışma koşullarında çalışma hakkına sahiptir.
- ve ‘her çalışan maksimum çalışma saatlerinin günlük ve haftalık izin saatleriyle sınırlanmasına ve yıllık ücretli izin hakkının olması hakkına sahiptir.
- Toplumsal cinsiyet farklılıkları çalışma koşullarının yapısının anlaşılması için önem taşır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Eşit işe eşit ücret

- Anayasanın 10. maddesi herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşit olduğunu belirtmektedir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir.
- Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.
- Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023” çerçevesinde ekonomi alanındaki 4 numaralı stratejide cinsiyete dayalı ücret farkının azaltılmasına ilişkin faaliyetler belirtilmiştir.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Eşit işe eşit ücret

- İç hukuktaki eşit muamele görme hakkı İş Kanunu metinlerinde de yer bulmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. maddesinin "Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz" hükmü bulunmaktadır.
- Cinsiyete dayalı ücret farkının giderilmesi, Birleşmiş Milletler 2030 Kalkınma Gündeminde yer alan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının (SKA) sekizincisi olan "2030 yılına kadar tam ve üretken istihdamın gerçekleştirilmesi, tüm kadınlar ve erkekler için insana yakışır iş olanaklarının sağlanması" kapsamında ele alınmaktadır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

2.2. Sosyal Güvenlik Politikaları

- Sosyal güvenlik sisteminin yapısı kadının toplumdaki rolünün ve esenliğinin temel belirleyicilerindedir.
- Kadınlar enformel sektörde ve daha çok aile işinde çalıştıkları için ya eşlerinin ya da babalarının sosyal güvenliklerine bağlıdır.
- Bu kadınlar ve çocuklara erkeklerin «bakmakla yükümlü oldukları» olarak ifade edilir.
- Türkiye’de yapılan sosyal güvenlik reformu sosyal devletin küçülmesi anlamında bir neoliberal yeniden yapılanmadır.
- Kadınlar ve erkekler için emeklilik yaşının yükseltilmesi ve eşitlenmesinde olduğu gibi tüm sigortalılara eşit muamele yapılmaya başlandı.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

2.2 Sosyal Güvenlik Politikaları

- Piyasa odaklı kamu sağlık sistemine geçilmesi sağlıkta sönüşüm programı ile söz konusudur.
- Sağlık sisteminde de kadınlar erkeklere bağımlıdır.
- Sağlık hizmeti sunumunun primlerin ödenme koşuluna bağlanması,
- Her düzeyde sağlık hizmeti sunumu için katkı payı alınması,
- Kadınların çoğunlukla kayıt dışı işlerde çalıştığı düşünöldüğünde sosyal güvenlik sistemine erişemeyen pek çok kadın vardır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

2.3. Bakım Politikaları

- Bakım politikaları yoksulluğun azaltılması, kadınların iş hayatına katılımı, istihdam yaratılması ve gelecek nesillerin yeteneklerinin artırılmasına destek olur.
- Bakım politikaları eğitim, sağlık, istihdam ve farklı sektörlerde üretilen politikaları kapsar.
- Aile içinde ücretsiz bakım işlerinin paylaşılmasını sağlayan politikalar toplumsal cinsiyet ilişkilerini olumlu yönde etkiler.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Bakım Hizmetleri

- Bakım sunanların bakım yükünün özel alandan kamusal alana taşınması hedeflenir.
- Erken çocukluk bakım ve eğitimi hizmetleri (EÇBE)**
 - ✓ Çocukların büyümesi, gelişmesi ve öğrenmesini destekleyen programlar ve hizmetlerdir.
 - ✓ **Kaliteli, uygun maliyetli ve erişilebilir** EÇBE'ler sayesinde kadınların sorumluluklarının azaldığı, kadın istihdamının artırdığı, bu sayede kadınların daha güvenceli, kaliteli ve insana yakışır işler bulduğu bilinmektedir.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Bakım Hizmetleri

Annelik izninin bitimiyle ücretsiz erken çocukluk bakımı ve eğitimi (EÇBE) arasında fazla süre olmaması tavsiye edilmektedir.

- EÇBE kurumda veya evde olabilir.
- Engelli veya özel ihtiyaçları olan çocukların da kabul edilmesi kapsayıcılık açısından önem taşımaktadır.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 88. maddesi gereği 100-150 kadın işçi çalıştıran işyerinde **bakım odaları kurmak**, 150'den fazla işçisi olanlar ise **kreş açmak** zorundadır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

2.4. Eğitim Politikaları

Yaşam boyu öğrenme

- Meslek kursları (geleneksel işler),
- Halk eğitimden alınan kurslar,
- Türkiye’de kadınlar arasında okur yazarlık oranı yüksek de olsa bazı kadınlar bu kurslar sayesinde okuma yazma öğrenirler.
- Kadınlara geleceğin işleri için beceriler kazandırılması gereklidir.
- Dijital beceriler kazandırılmalı. İnternet üzerinden iş başvurusu yapma öğretilmeli.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

2.4. Eğitim Politikaları

Yaşam boyu öğrenme

- Burs hizmetleri ve şartlı nakit transferleri programı ile Türkiye’de sosyal yardımlaşma ağı kurulmaya çalışılıyor en çok ihtiyacı olan ailelerin çocukları temel eğitimlerini alsın diye.
- Okula katılma oranlarını yükseltmek için ve kız çocukların ilkokuldan ortaokula geçiş oranlarını yükseltmek için ortaokula devam etmek isteyen kız çocuklarına yapılan finansal desteğin daha yüksek tutulması ve transferin annelere yapılması.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

2.4. Kadın Girişimciliğinin desteklenmesi

- Kadınların işgücü piyasasına katılması kadın girişimciliği ve inovasyon ile de arttırılır.
- AB'de kendi işlerini yapanların sadece %34.3'ü ve start up girişimcileri %30'u kadınlardan oluşuyor. 2020
- Kadınların kendi işlerini kurmaları, yönetmeleri ve inovasyona katılmaları için teşvik edilmek üzere dijital beceriler öğrenmeleri gerekmektedir.
- TR'de kadın girişimciler için ne yapılıyor?
- 2018 yılında Türkiye'de kendi hesabına çalışan kadınların oranı %17,8'dir.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Sosyal Politika Alanında İYİ UYGULAMA

«Promoting women's economic empowerment at work through responsible business conduct in G7 countries»

G7 Social Communiqué (2019)

- toplumsal cinsiyete dayalı ayrışmaya neden olan Pazardaki engellerin belirlenmesi;
- Kadınların yönetim kurullarında temsiliyetinin artırılması, yönetimde ve girişimcilikte;
- her alanda beceri gelişim ve eğitime yatırım (özellikle fen, teknoloji, mühendislik ve matematik– STEM);
- toplumsal cinsiyete dayalı bakım sistemi tasarlamak; ve istihdamda, ücrette ve işyerine katılımı toplumsal cinsiyet açığını kapatmak.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

«Promoting women's economic empowerment at work through responsible business conduct in G7 countries» Project

- Proje G7 ülkelerinde, kadınların kamuda ve özel sektörde güçlenmesini teşvik ederek sürdürülebilir, kapsayıcı ve adil ekonomik büyümeyi desteklemeyi hedefler.
- Bu hedef için iki yol izler:
- G7 ülkeleri arasında politika diyalogu ve bilgi yönetimi,
- çalışan kadınların karşılaştığı toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak için özel sektör ile etkileşim ve Kadın Güçlenmesi Prensipleri (WEP).



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Kadın Güçlenmesi Prensipleri (WEP):

- Tüm kadın ve erkeklere işte adil davranılması; insan haklarına saygı gösterilmesi ve ayrımcılık yapılmaması;
- Kadın ve erkek çalışanlar arasında iş sağlığı, güvenliği ve esenliğinin sağlanması;
- Kadınların profesyonel gelişimi için eğitim olanaklarının teşvik edilmesi;
- Şirket gelişimi;
- Kadınları güçlendiren tedarik zinciri ve pazarlama pratikleri chain;
- Eşitliğin yerel inisiyatiflerle teşvik edilmesi ve savunuculuk;
- Toplumsal cinsiyet eşitliğindeki ilerlemenin ölçülmesi ve kamusal olarak raporlanması.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

□ G7 toplumsal cinsiyet eşitliği ve artan refah arasındaki bağı vurgular.

G7 iş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği tavsiyeleri:

□ Devletler kadınların ekonomik güçlenmesini kolaylaştırmak için kadınların işgücü piyasasına erişimlerini artırmaya yönelik girişimlerde bulunabilir:

□ Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının yıkılması,

□ Eşit değerde işe eşit ücret,

□ İşyerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel tacizin önlenmesi,



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

- Herkes için sağlıklı iş yaşam dengesi sağlanması,
- Kadınların karar almaya tam ve etkin katılımının desteklenmesi ve kararlarda temsil edilmesi,
- Hem kadın hem erkeğin işine yarayan bir geleceğin işleri inşa edilmesi.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

2. OTURUM

Kadınların İş Hayatında Karşılaştığı Engeller ve Sorunlar

- Geleneksel roller nedeniyle kadınların işgücü piyasalarına katılamama ya da katılımında azalma söz konusudur,
- Kadınların bakım yükümlülükleri,
- Şirketlerin istihdamda kadın kotası koymak yerine genç işgücüne yönelmesi,



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Kadınların İş Hayatında Karşılaştığı Engeller ve Sorunlar

- ❑ Türkiye’de işgücüne dâhil olmayan kadınların işgücüne dâhil olmama nedenleri arasında %55,4 ile “ev işleriyle meşgul olma” nedeni ilk sırada yer almaktadır.
- ❑ Çalışma sorumluluğunu erkeğe yükleyen; ev işi, çocuk, yaşlı ve engelli bakımını kadının görevi olarak benimseyen toplumsal cinsiyet anlayışı ile mücadele edilmelidir.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

- İşgücü piyasalarındaki konumlarının geleneksel rollerle şekillenmesi (İkincil işgücü ve tabakalaşma)
- **Mesleki Ayrışma:** bazı işlerin kadın işi bazı işlerin erkek işi olarak görülmesi kadınların belirli geleneksel cinsiyet rollerine uygun olduğu düşünülen mesleklere sıkışmalarına neden olmuştur.
- Kadınların istihdamı geleneksel kadın mesleklerinde (sekreterlik, hemşire, ebe, öğretmen vb.) yoğunlaşmakta ve kadınlar yüksek ücretli ve sosyal güvencesi olan diğer alanlara girememektedir.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

- Kadınların yeterli eğitim ve mesleki eğitim düzeyine sahip olmaması,
- Kadınların işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olmamaları,
- Mesleki eğitim kurslarında dahi kadına özel işler olarak görülen mesleki alanlarda eğitim verilmesi. (mantı/börek açma, takı, elişleri vb.)



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

1. Toplumsal Cinsiyet Ücret Açığı

- Cinsiyete dayalı ücret farkı, işgücü piyasasında ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışan tüm kadınlar ve tüm erkeklerin ortalama ücret düzeyleri arasındaki farkı ölçer. Bu fark aynı işi yapan ve aynı özelliklere sahip bir erkek ve bir kadın çalışan arasındaki ücret farkı olmayıp, çalışan bütün kadın ve erkek çalışanların ortalama ücret düzeyleri arasındaki farktır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

1. Toplumsal Cinsiyet Ücret Açığı

- ❑ AB'deki toplumsal cinsiyet ücret açığı %13,3. (Empowering Women at Work Report: 2021)
- ❑ Küresel olarak bu oran %20'dir.
- ❑ 2018 yılında yapılan bir araştırmaya göre Türkiye'de TC ücret açığı %15.6 olarak hesaplanmıştır. (ILO- Eşitiz Beraberiz Projesi)



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

1. Toplumsal Cinsiyet Ücret Açığının Nedenleri

- Kadınların daha düşük ücretli sektörlerde istihdam edilmesi,
- Kadınların bakım yükümlülüklerini dengelemek için daha çok yarı zamanlı işlerde çalışması,
- Kadınların doğum ve çocuk bakımıyla kariyerlerinin kesintiye uğraması.
- Ve toplumsal cinsiyet kalıpyargıları ücret açığını neden oluyor.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

1. Toplumsal Cinsiyet Ücret Açığı

- Ücret açığını sadece eğitimdeki farklılıklar açıklamıyor.
- Kadınların insana yakışır işe erişimi daha kısıtlı oluyor ve kayıtsız işgücündeler yer alıyorlar.
- Kadınların işgücü katılımı azaldıkça, ücret açığı artıyor.
- Kadınların yaşı da ücret açığını etkiliyor.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Annelik Ücret Açığı

- Annelik ücret farkı çocuğu olan ücretli çalışan kadınlarla, olmayanlar arasındaki ortalama ücret farkıdır. Annelik ücret farkı, ücretli çalışan annelerle ücretli çalışan babalar arasındaki ücret farkı olarak da tanımlanmaktadır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

2.1. Çocuk Bakımı

- ❑ Türkiye'de okul öncesi çocuk bakım alanında kurumsal hizmetlerinin yeterince yaygın olmaması kadın istihdam oranlarındaki düşüklüğünü önemli nedenlerinden biridir.
- ❑ Türkiye %39 okul öncesi okullaşmanın en düşük olduğu OECD ülkesi bu alanda OECD ortalaması ise %83.
- ❑ Okul öncesi eğitime yönelik sistematik politikalar olması önem taşımaktadır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

2.2. Yaşlı Bakımı

- Türkiye’de yaşam süresi uzamakta ve yaşlı nüfus oranı artmaktadır.
- Yaşlı bakımı devlet/devlet kontrolündeki özel kurumlarca veya aile bireylerince yapılmaktadır.
- Ailede yaşlı bakımını kadınlar üstlenirken piyasada profesyonel bakıcılar da çoğunlukla kadınlardan oluşmaktadır.
- Hem yaşlı hem engelli bireylere evde bakan kişilere, gelir durumuna göre -çoğunlukla kadınlara- **evde bakım maaşı** bağlanmaktadır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

2.3. Yaşlı Bakımı

- Bu maaşın kadınlara bağlanması -onların lehine gibi görünse de- kadınları eve bağlamakta ve bakım işinin kadınlar tarafından yapılmasına devam etmesini sağlamaktadır.
- Oysa sağlanacak kurumsal hizmetlerle kadınların işgücüne katılmaları söz konusu olabilir.
- Kadınların kendi sosyal hayatlarını da sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmeleri önem taşır ve gerekli kurumsal düzenlemeler yapılmalıdır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

2.4. Engelli Bakımı

- Kadınlar aile içinde sadece çocuk bakımından değil, engelli bakımından da sorumlu olabilmektedirler.
- Kadınlar çoğunlukla evde engelli çocuk ve yetişkinlerin bakımını üstlenmektedirler.
- Evde Bakım Maaşı engellilere bakanlara da belirli koşullarda verilmektedir.
- Bakan kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması da önemli.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Bakım yükümlülükleri kadınların iş hayatına girmelerini nasıl engelliyor?

- Kadınlar, bakmakla yükümlü olduğu çocuğu, yaşlıyı ve engelliği bırakacağı kurum/kişi olmadığında iş hayatından kopabilmektedirler.
- Bugün sahip olduğumuz beceriler, yarının işleriyle örtüşmeyebilir.
- Kadınlar sadece istihdam dışı kalmıyorlar; «hayat boyu öğrenme» ilkesi doğrultusunda «geleceğin işlerine» uygun beceriler geliştirebilmeleri için almaları gereken eğitimlere de bakım yükümlülükleri nedeniyle katılamıyorlar.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

3. İş Yaşam Dengesi

- Küreselleşme ve teknolojinin ilerlemesiyle iş ve ev arasındaki sınırları birbirine geçiriyor.
- Çalışanlar işin hayatlarının ve özel hayatlarının beklentilerini dengelemekte güçlük çekiyorlar.
- Eve ekmek getiren erkek refah modelinin dağılmasıyla birlikte iş hayatına artan sayıda giren kadınlar «çifte sömürü» ile karşılaşılıyorlar.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

- Kadınlar bakım yükümlülükleri nedeniyle iş yaşam dengesini sağlamakta zorluk çekiliyorlar.
- Yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte çalışanlar yaşlı, engelli ve hasta aile bireylerinin de yükümlülüklerini taşıyorlar.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

AB İş Yaşam Dengesi Direktifi (2019)

- 2019 yılında,; ebeveynlik izinlerinin ve esnek çalışma saatleri düzenlemelerinin hem minimum standartlarını belirleyen hem de kadın ve erkek tarafından paylaşılması gerektiğini öne süren AB İş Yaşam Dengesi Direktifi'ni kabul etti.
- Bakım yükümlülüklerinin kadın ve erkekler tarafından eşit olarak paylaşılmasını teşvik eder.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

□ Türkiye’de de 4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesinde kısmi süreli çalışma düzenlenmiştir:

*«Bu kanunun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri **kısmi süreli çalışma** talebinde bulunabilir.»*



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

3. İş-Yaşam Dengesi

- **Esnek çalışma düzenlemeleri** iş yaşam dengesi için oldukça önem taşır,
- İş ve yaşam dengesini sağlamak için önemli uygulamalar;
 - esnek saatler (esnek işe başlama ve işi bitirme saatleri),
 - iş paylaşımı,
 - evden çalışma/online çalışma,
 - yarı zamanlı çalışma vb.
- Söz konusu uygulamalar, kadınların bakım yükümlülüklerinin olumsuz etkisini ortadan kaldırabilirler.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

3. İş-Yaşam Dengesi

- ❑ AB'nin İş-Yaşam Dengesi Direktifi, 8 yaşına kadar çocuğu olan tüm ebeveynlerin ve bakım yükümlülüğü olan tüm çalışanların (yaşlı, engelli) esnek saat düzenlemelerinden yararlanmaları gerektiğini belirtir.
- ❑ Avrupa Sosyal Haklar Sütunu da kadınların iş hayatına girmesini teşvik etmeyi ve erkeklerin daha çok bakım işi yapmalarını sağlamayı hedefler.
- ❑ Yarı zamanlı işte çalışan kadınların çoğu bakım yükümlülüklerini karşılamak için tercih ederler.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

3.1. Çalışma Süreleri

- Çalışma saatinde yapılan düzenlemeler iş yaşam dengesinin sağlanmasında büyük rol oynuyor. Azaltılmış veya esnek çalışma saatleri
- Uzun çalışma saatleri ve belirsiz
- Eve ekmek getiren erkek refah modelinin dağılmasıyla birlikte iş hayatına artan sayıda giren kadınlar «çifte sömürü» ile karşılaşıyorlar.
- Kadınlar bakım yükümlülükleri nedeniyle iş yaşam dengesini sağlamakta zorluk çekiliyorlar.
- Yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte çalışanlar yaşlı, engelli ve hasta aile bireylerinin de yükümlülüklerini taşıyorlar.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

İş Aramada Eşit Fırsatlar

- Kadınlar iş aramada erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmalıdır.
- Günümüzde pek çok iş fırsatı internet ortamında duyurulmakta ve elektronik ortamda başvuru almaktadır.
- Dijital becerilere yeterince sahip olmayan kadınlar internet üzerinden iş aramada sıkıntı yaşayabilirler.
- Kadınların dijital okuryazarlık kazanması önem taşır.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

İş Piyasalarına Erişimi Sağlayan Teknolojik Araçlardan Uzak Olması

- İş arayan pek çok kadın bilgisayar kullanmayı veya internete girmeyi bilmiyor olabilir.
- Bazı kadınlarınsa bilgisayarları veya internet erişimleri olmayabilir.
- CV hazırlamayı veya mülakata kurallarını bilmiyor olabilirler.
- Günümüzde çoğu firma Kariyer.net, LinkedIn gibi elektronik kanallar aracılığıyla iş duyurularını yapıyor ve başvuru alıyorlar.
- İş bulma alanında kendilerine rehberlik edecek danışmanlık verecek kurum, kişileri ve imkanları bilmiyor olabilirler. (Ör. İŞKUR iş ve Meslek Danışmanları gibi.)



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Eğitim ve İş Arasındaki İlişki

- Avrupa'da tüm dŸnyada kadın ve erkek Ÿniversite mezunları daha fazla olsa da kadınlar yŸksek Ÿcret Ÿdenen mesleklerde dŸřŸk dŸzeyde temsil edilirler.
- Kadınlar dŸřŸk Ÿcretli işlerde ve sektŸrlerde erkeklerden Ÿok Ÿalıřmaları aldıkları eğitimden Ÿok kadınların ve erkeklerin becerileri hakkındaki ayrımcı stereotipiler ile ilgilidir. Toplumda kadınların yaptıkları işlerin değersiz olarak addedilir.
- Kadınlara verilecek mesleki eğitimler ile geleneksel olarak kadın ve erkek ağırlıklı olarak gŸrŸlen işler arasında toplumsal cinsiyet dengesi sağlanabilir.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Eğitim ve İş Arasındaki İlişki

- Avrupa'da yapay zeka alanında çalışanların sadece %22'si kadındır.
- Digital Education Action Plan
- Kadınlara verilecek mesleki eğitimler ile geleneksel olarak kadın ve erkek ağırlıklı olarak görülen işler arasında toplumsal cinsiyet dengesi sağlanabilir.



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

3. OTURUM

İş ve Yaşam Dengesi Kurmaya Yönelik Politikalar

- Sağlıklı iş yaşam dengesi kadınların, bakım sorumluluklarını orantısız bir şekilde yükledikleri düşünüldüğünde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ve sürdürülmesi ve kadınların ekonomik güçlenmesi ile yakından ilişkilidir.

OECD Ülkelerinden Sosyal Politika İyi Uygulama Örnekleri



This project is co-financed by the
European Union and the Republic of Turkey

Türkiye’de iş yaşam dengesini sağlamada bazı sorunlar vardır:

- ücretsiz izin hakkı sadece biyolojik annelere tanınmıştır ve biyolojik babaların da ücretsiz izin hakkı yoktur;
- Bakmakla yükümlü olduğu aile üyesinin hastalığı durumunda çalışanlara izin hakkı tanınmamıştır;
- Babalar için yeni doğmuş çocuklarını biberonla besleme hakkı yoktur.
- İzin alan çalışanların işlerine geri döneceğine dair açık bir düzenleme yoktur.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

TEŐEKKÜR EDERİZ!

ÇalıŐmanın

geleceği

**iKG
PRO**

İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ

WEglobal



**T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIğI**