



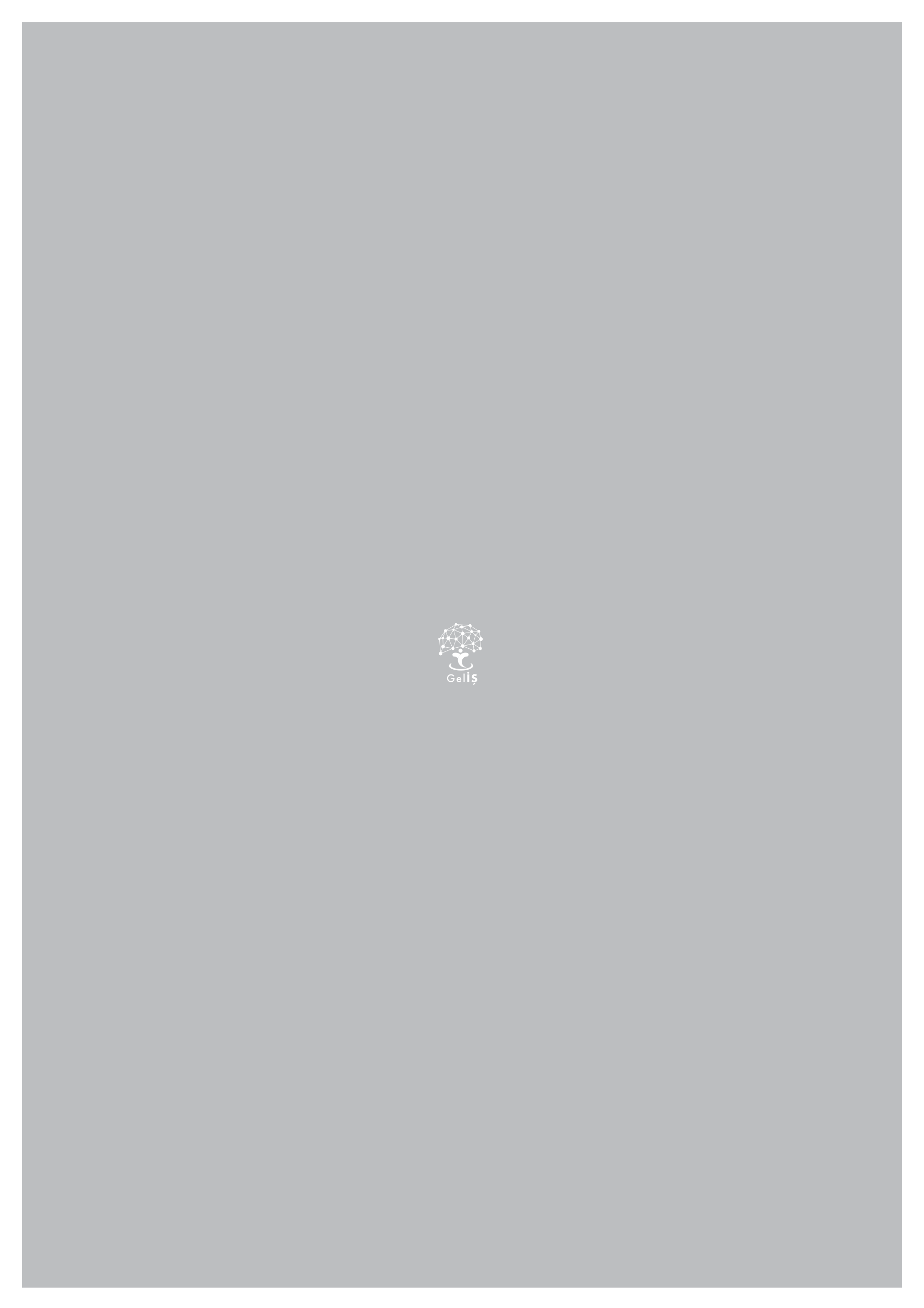
**CİNSİYET EŞİTLİĞİ ODAĞINDA GELECEĞİN İNSANA YAKIŞIR İŞLERİ YAKLAŞIMININ DESTEKLENMESİ İÇİN TEKNİK YARDIM PROJESİ  
  
(TREESP1.3. FoW/P-01)**

**TÜRKIYE**

**KATEGORİ 3: BİLİMSEL VE TEKNİK ARAŞTIRMALAR**

**MÜDAHALE 11: GELECEĞİN İŞLERİ İÇİN ETKİ ANALİZİ**

**ÖZET RAPOR**

****

İçindekiler

* [YÖNETİCİ ÖZETİ 5](#_Toc161414801)
* [1. GİRİŞ VE ÇALIŞMANIN ARKA PLANI 6](#_Toc161414802)

[1.1 Amaç 6](#_Toc161414803)

[1.2 Kapsam 6](#_Toc161414804)

[1.3 Çalışmanın Takvimi 6](#_Toc161414805)

[1.4 Bağlam ve Odak Noktası 6](#_Toc161414806)

* [2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ VE YAKLAŞIMI 7](#_Toc161414807)

[2.1 Ana Hatlarıyla Metodoloji 7](#_Toc161414808)

[2.1.2 Masabaşı Araştırması (EK-1) 7](#_Toc161414809)

[2.1.3 Masabaşı Araştırma Raporunun Yapısı 7](#_Toc161414810)

[2.1.4 Masabaşı Araştırma için Başvurulan Referanslar 8](#_Toc161414811)

[2.3 Ön Çalıştay (EK-3) 8](#_Toc161414812)

[2.3.1 Temel Bulguların Özeti 9](#_Toc161414813)

[2.4 Saha Çalışması (EK-4) 9](#_Toc161414814)

[2.4.1 Metodoloji 9](#_Toc161414815)

[2.4.2 Soruların Odak Noktası 10](#_Toc161414816)

[2.4.3 Veri Analizi 10](#_Toc161414817)

[2.5 Sonuç Çalıştayları (EK-5) 10](#_Toc161414818)

[2.5.1 Temel Bulguların Özeti 10](#_Toc161414819)

* [TAVSİYELER (ÖZET) 10](#_Toc161414820)

[3.1 Cinsiyet Eşitliğini Teşvik Eden ve Kadın ve Erkeklerin Aile Bakımında Eşit Sorumluluğa Sahip Olması Gerektiğini Vurgulayan Mevzuatın Sürdürülmesi 11](#_Toc161414821)

[3.2. Mevcut İş Kanunu için Öneriler 12](#_Toc161414822)

[3.2.1. Ücretli ve Ücretsiz Ebeveyn İzni 12](#_Toc161414823)

[3.2.2. İşyerleri için Kreş Şartı 13](#_Toc161414824)

[3.2.3. Eşit İşe Eşit Ücret 14](#_Toc161414825)

[3.2.4. Bakım Yükümlülüğü 14](#_Toc161414826)

* [4. SONUÇ 14](#_Toc161414827)
* [5. BİBLİYOGRAFİ 15](#_Toc161414828)

# YÖNETİCİ ÖZETİ

Bu Rapor, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalişma Genel Müdürlüğü İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı’nın yararlanıcısı olduğu ve Avrupa Birliği (AB) ve Türkiye Hükümeti tarafından ortak finanse edilen “Cinsiyet Eşitliği Odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi için Teknik Yardım (Fow) Projesi” kapsamında mevcut mevzuatın çalışan (özellikle kadın) haklarının korunması ve kadınların Türkiye’deki işgücüne daha fazla katılımını teşvik etmedeki etkinliğininin incelenmesi ile bahse konu alanda politika önerileri geliştirilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Genel olarak, önümüzdeki on yılda nasıl, nerede ve ne yapacağımız açısından işyerlerinde birçok değişiklik olacağı öngörülmektedir. COVID-19 salgını, toplum sağlığı açısından alınan önlemler kapsamında getirilen sokağa çıkma yasakları sebebiyle birçok kişi tarafından iş/yaşam dengesini sağlamanın bir yolu olarak görülen evden çalışmaya geçişi hızlandırmıştır. Robotlaşma, otomasyon, yapay zeka ve dijitalleşme iş dünyasını halihazırda etkiledi ve bankacılık ile perakende sektörlerini önemli ölçüde değiştirmiştir. Bu değişim süreci devam edecek, genişleyecek ve iş hayatı daha fazla etkilenmeye ve dönüşmeye devam edecektir. 2030 yılına kadar Türkiye'de bu değişikliklerin bir sonucu olarak yaklaşık 7,5 milyon işin yok olacağı, ve geleneksel işleri ortadan kaldıracak araç ve unsurlar (robotlaşma, otomasyon vb.) nedeniyle, neredeyse 9 milyon yeni iş yaratılacağı tahmin edilmektedir. Önümüzde uzanan değişim çağında bazı şeyler de sabit kalacaktır. Kadınlar doğum yapmaya, çalışan kadınlar ailelerine bakmak için izin sürelerine ve isterlerse işe geri dönebilmek için çocuk bakımına erişime ihtiyaç duymaya devam edeceklerdir.

Bu çerçevede “Fow Projesi” kapsamında, mevcut mevzuat hükümlerinin kadınların çalışma haklarını korumak adına etkinliğinin incelenmesi, uygulamadaki durumun ortaya konulması, diğer ülke mevzuatlarının kapsamlı şekilde değerlendirilmesi yoluyla ülkemiz mevzuatında öngörülebilecek değişiklikler ile politika önerileri üzerine çalışmalar yapılmıştır.

Bu kapsamda, Nisan 2021 - Ağustos 2022 döneminde 6 aşamalı bir çalışma gerçekleştirilmiştir:

* Kadınların çalışma haklarına ilişkin ulusal ve uluslararası mevzuat hakkında kapsamlı masabaşı araştırma
* İlgili paydaş kurumlarla bir dizi yapılandırılmış toplantı
* Kamu ve özel sektörden 51 temsilcinin ulusal mevzuat ve uygulamasına ilişkin görüşlerini formüle etmeye teşvik edildiği bir Ön Çalıştay
* 5 ilde (Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir) işverenler ve çalışanlarla 500'ün üzerinde yüz yüze görüşmeyi içeren bir saha araştırması
* Kamu ve özel sektörden 110 temsilcinin, önceki aşamalardaki geri bildirimlerinden formüle edilen Taslak Önerilere geri bildirim sağlanan bir Sonuç Çalıştayı
* Tüm geri bildirimlerin analizi

Bu raporda yer alan önerilerden bazıları, Proje kapsamında ülkemizde seçilmiş 5 sektöre yönelik olarak yürütülen ayrı bir çalışmada (Sektör Analizi Raporu) ortaya konan tavsiyeler/fikirler ile çapraz referanslandırılmıştır.

Son olarak bu rapor, birçok paydaşın zaman, fikir ve yorumlarıyla katkıda bulunduğu ortak bir çabanın ürünüdür.

**FoW TAT**

# 1. GİRİŞ VE ÇALIŞMANIN ARKA PLANI

## 1.1 Amaç

Bu raporun ve özetlediği araştırmanın temel amacı, çalışanların haklarına ilişkin mevcut mevzuatın - özellikle de İş Kanununda kadınların istihdam haklarını koruma ve kadın istihdamını teşvik etme şeklinin - uygulamada nasıl işlediğini değerlendirmek ve böylece politika yapıcıların İş Kanununun uygulanmasını güçlendirmek için Kanunda değişiklik yapılmasının gerekli olup olmadığını belirlemelerini sağlamaktır.

## 1.2 Kapsam

Araştırmanın kapsamı geniş tutulmuştur. Masabaşı Araştırması yapılmış, istihdam haklarına ilişkin mevcut ulusal ve uluslararası mevzuat incelenmiş, 5 ilde (Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir) 500'den fazla paydaşın katıldığı ve işveren ve çalışanların da dahil olduğu bir saha çalışması yürütülmüştür. Ön Çalıştay ile saha çalışması için anketin geliştirilmesine yardımcı olan paydaş görüşleri alınmış, Sonuç Çalıştayı ile ise paydaşların nihai hale getirilmeden önce taslak öneriler hakkında yorum yapmalarına olanak tanınmıştır.

## 1.3 Çalışmanın Takvimi

Bu çalışma, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı’nın yararlanıcısı olduğu ve AB ve Türkiye Hükümeti tarafından ortak finanse edilen “Cinsiyet Eşitliği Odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi için Teknik Yardım (Fow) Projesi” kapsamında mevcut mevzuatın çalışan (özellikle kadın) haklarının korunması ve kadınların Türkiye’deki işgücüne daha fazla katılımını teşvik etmedeki etkinliğininin incelenmesi ile bahse konu alanda politika önerileri geliştirilmesi hedefiyle Nisan 2022'de başlatılmış olup Ağustos 2023'te tamamlanmıştır.

## 1.4 Bağlam ve Odak Noktası

Araştırmanın bağlamı ve odak noktası, Projenin İş Tanımı (Terms of Reference/ToR) belgesinde yer alan ve aşağıda verilen açıklama doğrultusunda oluşturulmuştur:

*"Doğum izni, babalık izni, yarı zamanlı çalışma, ücretsiz izin, kayıtlı/kayıt dışı istihdam, kadın istihdamını artırmaya yönelik teşvikler, bakım olanakları, uzaktan çalışma gibi kadın istihdamına yönelik son yasal düzenlemelere ilişkin bir etki değerlendirmesi yapılacaktır. Etki Değerlendirmesinin amacı, kadınların işgücüne katılımını desteklemek amacıyla son dönemde yapılan yasal düzenlemelerin kadın istihdamına katkısını tespit etmek ve bu alanda uygulanan politikaların devam ettirilmesi veya değiştirilmesi yönündeki eğilimi belirlemektir. Ankara'da Türk mevzuatı, kanunlar, direktifler vb. ile ilgili detaylı bir masa başı çalışması yapılacak ve söz konusu çalışma AB ve ILO mevzuatı, verileri, stratejileri vb. ile karşılaştırılacaktır.*

*Masabaşı çalışmasına ek olarak, Ankara'da İş Kanunu'nun ilgili maddelerini uygulayan kamu kurum ve kuruluşları ile görüşmeler yapılacaktır. Ayrıca, yüz yüze görüşmeler Ankara, Adana, Bursa, İstanbul ve İzmir'de düzenlemelerin en etkin ve en az etkin olduğu sektörlerdeki kadın çalışanları ve işverenleri de kapsayacaktır.*

*Yüz yüze görüşmeler her il için yaklaşık 100 kişi olmak üzere toplam 500 kişi ile gerçekleştirilecektir. Rapor, ilgili kurumlar, STK'lar, meslek örgütleri ve sosyal taraflarla işbirliği içinde hazırlanacaktır.*

*Araştırmanın bulgularının analizini içeren tavsiye raporu, Türkçe yönetici özeti ile birlikte İngilizce olarak hazırlanacak ve ilgili strateji planlarının ve/veya politikaların güncellenmesinde kullanılacaktır.*

*Söz konusu rapor operasyon faydalanıcısı tarafından ilgili kamu kurumları, STK'lar, sosyal ortaklar vb. gibi ilgili paydaşlara resmi olarak dağıtılacaktır".*

# 2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ VE YAKLAŞIMI

## 2.1 Ana Hatlarıyla Metodoloji

Proje Teknik Destek Ekibi, araştırma uzmanlarından oluşan bir ekiple birlikte, istihdam haklarına ilişkin mevzuat ve mevzuatın uygulanmasına yönelik 6 aşamalı bir araştırma gerçekleştirmiştir:

* Kadınların çalışma haklarına ilişkin ulusal ve uluslararası mevzuat ile bu husustaki yaklaşımlar hakkında kapsamlı bir masabaşı araştırması yapılması,
* Türkiye'deki ilgili paydaş kurumlarla toplantılar düzenlenmesi,
* Kamu ve özel sektörden 51 temsilcinin ulusal mevzuat ve uygulamasının nasıl işlediği ve değişiklik gerekip gerekmediği konusunda görüşlerini formüle etmeye teşvik edildiği Çalışma Öncesi Çalıştay düzenlenmesi,
* 5 ilde (Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir) işverenler ve çalışanlarla 500'den fazla yüz yüze görüşmeyi içeren saha çalışmasının gerçekleştirilmesi,
* Kamu ve özel sektörden 110 temsilcinin önceki geri bildirimlerinden oluşturulan taslak tavsiyelere geri bildirimde bulunduğu Sonuç Çalıştayı düzenlenmesi,
* Tüm geri bildirimlerin veri analizi sürecine tabi tutulması.

Her bir unsur aşağıda kendi alt bölümünde özetlenmiş olup, her biri bu raporu sonuçlandıran 18 kanıta dayalı tavsiyeyi desteklemek için gerekli tüm bilgileri sağlayan ayrıntılı rapor ile desteklenmektedir.

### 2.1.2 Masabaşı Araştırması (EK-1)

Masabaşı araştırması Nisan-Haziran 2021'de gerçekleştirilmiştir. Resmi websiteleri ve araştırma raporlarının dikkatli bir şekilde incelenmesiyle aşağıdaki ana başlıklar ortaya çıktı Arıca farklı ülkelerin nasıl olduğunu göstermek için çeşitli AB üye ülkelerinden bir dizi vaka çalışması sunulmuştur. Belgelerin incelenmesine ek olarak, ilgili paydaş kuruluşlarla yarı yapılandırılmış görüşmeleri içeren nitel araştırmalar da yapılmıştır. Masabaşı Araştırma Raporunun tamamı Ek 1'de yer almaktadır.

### 2.1.3 Masabaşı Araştırma Raporunun Yapısı

Masabaşı araştırma raporu aşağıdaki ana başlıkları içermektedir:

1. Türkiye'deki Ulusal Mevzuatın Kadın İstihdamı Açısından İncelenmesi
2. Mevzuatın, kadınların işgücüne katılımı ve kadın istihdamı üzerindeki etkisi
3. İş Dünyasında Cinsiyet Eşitliği için Temel Eylemler
4. G7 ve AB politika çerçeveleri
5. Uluslararası Girişimler
6. Türkiye'nin Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması

### 2.1.4 Masabaşı Araştırma için Başvurulan Referanslar

Raporun 5. bölümünde yer alan kaynakçaya bakınız.

2.2 Nitel Araştırma

Aralık 2021-Şubat 2022 döneminde ilgili paydaş kuruluşlarla bir dizi toplantı gerçekleştirilmiştir. Bu toplantıları özetleyen kısa not Ek 2'de yer almaktadır.

2.2.1 Paydaş Toplatıları (EK-2)

Aşağıdaki kurumlarla çevrimiçi olarak 5 farklı paydaş toplantısı düzenlenmiştir:

* Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (SGK)
* Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR)
* Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)
* Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)
* Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)

Görüşmeler sırasında, mevcut mekanizmayı keşfetmek için yarı yapılandırılmış bir anket kullanılmıştır. Görüşmeler ortalama 90 dakika sürmüştür. Anket, İş Kanunu hükümleri; işyerinde kreş veya emzirme olanakları gibi işveren yükümlülüklerinin uygulanması, iş uyuşmazlıklarına ilişkin yakın tarihli davalar ve veriler, mevzuatın iyileştirilmesine yönelik öneriler vb. hususları içermektedir.

Ortaya çıkan ana sonuçlar şunlardır;

* İş Kanununun en etkili hükümleri, ayrımcılıkla mücadele, izinler, doğuma bağlı izinler ve 4/A'lı işçiler için analık sigortasına atıfta bulunan 5, 72, 73, 74 ve 104. maddeler olarak belirtilmiştir.
* Kanunun kadın istihdamını artırmadaki gerçek etkisini belirlemek için bilimsel araştırma ve veri eksikliği bulunmaktadır.
* Mevzuat hükümleri, kadın işgücüne olan talebin azalmasını önlemek için Devlet tarafından verilmesi gereken desteklere ilişkin de bir yük yaratmıştır.
* Esnek çalışmaya ilişkin işçi-işveren-Devlet tarafında farklı bakış açıları vardır.
* Sendikalar, işverenler ve hükümetin güvenceli esnekliğe bakışı birbirinden farklı görünmektedir.
* Genel olarak, bakım yükümlülüğü kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalarda dikkate alınması gereken en önemli faktördür.

## 2.3 Ön Çalıştay (EK-3)

Etki Analizi üzerine 17 Mart 2022 tarihinde çevrimiçi bir Ön Çalıştay düzenlenmiştir. Kamu ve özel sektörden 51 temsilci katılmıştır. Değerlendirme Raporu Ek 3'te yer almaktadır.

### 2.3.1 Temel Bulguların Özeti

2.3.2 Gündeme Getirilen Temel Konular

Çalıştay katılımcıları için kilit konular olarak aşağıdaki hususlar ortaya çıkmıştır:

1. Mevzuat
2. Mevzuat cinsiyet eşitliğini teşvik etme ve aile bakımında temel sorumluluğun kadınlarda olduğunu vurgulamaktan kaçınma halini sürdürmelidir.
3. İş Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu arasındaki farklılıklar, başta emzirme ve ücretsiz çalışma izinleri olmak üzere kadın çalışanlarla ilgili hükümler açısından giderilmelidir.
4. Katılımcıların mevcut İş Kanununda bazı iyileştirmeler yapılmasını önerdiği alanlar
5. Hem erkek hem de kadın çalışanlara çocuklarına bakabilmeleri için doğum sonrası devredilemeyen ücretli izin imkanı verilmesi, var olan izinlerin süresinin tekrar ele alınması değerlendirilmiştir.
6. Kadın çalışan sayısı 150 ve üzerinde olan işyerleri için kreş zorunluluğunun etkin şeklilde uygulanmasının sağlanması değerlendirilmiştir.
7. Doğum izinleri sonrasında çocuk sayısı dikkate alınarak farklı haftalık çalışma sürelerinin oluşturulmasının değerlendirilebileceği önerilmiştir.
8. Önerilen yeni eylem alanları
9. Bakım yükümlülüğünün çocuk bakımının yanı sıra yaşlı, hasta ve engelli bakımını da kapsaması,
10. Bakıma ilişkin hükümlerin, platform çalışanları, atipik çalışanlar, serbest çalışanlar gibi grupları da içerecek şekilde genişletilmesi,
11. Şiddet tehdidi altında olan kadınların çalışma koşulları hususunda devlet tarafından desteklenmesi,
12. Çalışma saatleri, öğle tatili ve çalışma hakları da dahil olmak üzere uzaktan çalışma koşullarının kanunla belirlenmesi,
13. Kadın istihdamını sürdürülebilir kılmak ve kadınların karar alma süreçlerine katılımını artırmak için belirli sayıda kadın çalışan istihdam eden ve kadınları yönetim pozisyonlarında görevlendiren işletmelerin desteklenmesi.

## 2.4 Saha Çalışması (EK-4)

### 2.4.1 Metodoloji

Saha çalışması, Şubat 2022'de Ankara'da hazırlanan, pilot uygulaması yapılan (çalışanlar ve işverenler için) ve 18 sorudan oluşan (bazıları alt başlık soruları içeren) yarı yapılandırılmış bir ankete dayanmaktadır (anketler, Ek 4'te görülebilecek olan Saha Çalışması Raporunun ekindedir.). Saha çalışması Mart/Nisan 2022'de Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir'de gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış soru formu kullanılarak 500'ün üzerinde yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Her bir katılımcı için anket çalışması ortalama 20-25 dakika sürmüştür.

### 2.4.2 Soruların Odak Noktası

İşverenlere ve çalışanlara yöneltilen sorular aşağıdaki ana başlıklarda toplanmıştır:

1. Anket katılımcısına ilişkin bilgiler
2. İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler hakkında genel bilgiler ve uygulama durumu
3. Çalışma hayatının geleceğine yönelik öneriler

### 2.4.3 Veri Analizi

Yanıtlardan elde edilen veriler SPSS istatistik paket programı kullanılarak detaylı analize tabi tutulmuştur. Çalışma, örneklem büyüklüğünün nispeten küçük olması nedeniyle, veri tanımlayıcı analizlerle (frekans dağılımı ve özet istatistikler (ortalama, standart sapma veya oran)) sınırlı tutulmuştur. Sosyo-demografik etkiler ile proje değişkenlerinin etkisini değerlendirmek için tabakalı analizler (cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi) yapılmıştır. Yüksek puan alan yanıtlar daha sonra metin içinde tartışılmıştır. Analizin tamamı Ek 4'te yer almaktadır.

## 2.5 Sonuç Çalıştayları (EK-5)

### 2.5.1 Temel Bulguların Özeti

Bölüm 3'te listelenen tavsiyelerin tümü Sonuç Çalıştayları sırasında dile getirilen görüşler dikkate alınarak hazırlanmıştır. Çalıştay sırasında yerinde ve etkili tartışmalar yaşanmıştır.

# TAVSİYELER (ÖZET)

Bu tavsiyeler, Masabaşı Araştırması, paydaş toplantıları, Ön Çalıştaylar, Saha Çalışmasının yüz yüze görüşmeleri ve Sonuç Çalıştayından elde edilen nitel ve nicel bilgilere dayanmaktadır. Ayrıca, “Sektör Çalışmaları Raporu” ndaki bilgiler de bu tavsiyeleri geliştirmek için dikkate alınmıştır.

Bu raporun ana tavsiyeleri bu bölümde yer almakla birlikte iki önemli genel tavsiye daha bulunmaktadır:

* Kadın çalışanların hizmet içi eğitimlere eşit fırsatlarla katılımını sağlamak ve eğitim sonuçlarını izlemek için tedbirler alınması
* Kadın çalışanların mesleki gelişimlerinin izlenmesi ve desteklenmesi

Sektörler özelinde ise üç önemli tavsiye bulunmaktadır:

* Yenilenebilir enerji sektörü, bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında kız çocuklarının ve kadınların eğitimine daha fazla odaklanılması,
* Esnek veya uzaktan çalışma imkânlarının bulunmadığı sektörlerde (özellikle sağlık sektöründe) kadın çalışanların çalışma saatlerini düzenlenmesi,
* İyileştirilmiş işyeri koşulları, mentorluk ve mesleki gelişim yoluyla kadınların yenilenebilir enerji sektörüne katılımını arttırılması

## 3.1 Cinsiyet Eşitliğini Teşvik Eden ve Kadın ve Erkeklerin Aile Bakımında Eşit Sorumluluğa Sahip Olması Gerektiğini Vurgulayan Mevzuatın Sürdürülmesi

Türkiye'de 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, istihdamda ayrımcılık karşıtlığı ilkesinin yerleştirilmesi ve kadınlarla erkekler arasında eşit hakların güvence altına alınması yönünde önemli bir adım olmuştur. Eşit davranma ilkesi düzenleyen 5. Madde açıkça "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayrım yapılamaz." hususunu garanti altına almıştır.

Ön Çalıştayların sonuçlarına göre, katılımcılar mevzuatın cinsiyet eşitliğini teşvik eden ve kadınların ailenin bakımında temel sorumluluğa sahip olduğu fikrini pekiştirmekten kaçınan düzenlemelerin en etkin şekilde uygulanması hususunu vurgulamışlardır.

Saha Araştırması kapsamında, çalışan katılımcılar mevcut İş Kanununun etkinliği adına bazı önerilerde bulunmuşlardır. belirtmiştir. Anketin C bölümü, katılımcıların kadın istihdamını artırmak için kanunda belirli iyileştirmeler önermelerini teşvik etmek üzere tasarlanmıştır. En sık verilen cevap doğum izni süresi olmuştur. Katılımcıların neredeyse %90'ı doğum izni süresinin daha uzun (devlet memurlarıyla eşit) olması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca %82,4'ünün yaşlı ve hasta bakımının da ilgili kanun kapsamına alınması gerektiğini ifadeetmişlerdir. Üçüncü en sık verilen cevap ise %82,17 ile "işyeri kreşlerine devlet desteği verilmesi" olmuştur.

Sektörler Raporu'nun ana tavsiyelerinden biri "kadınların işgücü piyasasına eşit fırsatlarla tam ve etkin katılımını desteklemeye devam etmek"tir. Bu tavsiye, "fırsat eşitliğini sağlamak ve sosyal uyumu teşvik etmek için iş modellerini ve işgücü piyasasını değiştirmek" hususunu içeren diğer tavsiyelerle ilişkilidir. Bunun için,” sektörel anlamda hem erkekler hem de kadınlar için beceri gelişiminin desteklenmesi”, "iyileştirilmiş işyeri koşulları, mentorluk ve mesleki gelişim yoluyla kadınların yenilenebilir enerji gibi tüm sektörlere katılımını artırmak”, “yenilenebilir enerji sektöründe, bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında kız çocuklarının ve kadınların eğitimine daha fazla odaklanılması" tavsiye edilmektedir. (bkz. Sektör Çalışmaları Raporu)

Ayrıca her bir sektöre ilişkin sonuçların analizinde, görüşülen kişilerin hemfikir olduğu alanlar bulunmaktadır. Eğitim sektöründe yapılan anket çalışmasına katılan sektör uzmanları "yeni ve dijital teknolojilerin geliştirilmesi ve kullanımının artırılmasının kadın istihdamını kolaylaştıracağı" konusunda %75 oranında hemfikirdir ve eğitim sektöründe bir kadının yönetici olma olasılığının %55,7 olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, katılımcılara göre, çalışma hayatında erkek egemen kültür (%56,0), rol model eksikliği (%30,0), uzun çalışma saatleri (%26,0) ve aile ile birlikte olma tercihi (%22,0) eğitim sektöründe daha az sayıda kadın yönetici olmasının başlıca nedenleridir (bkz. Sektör Çalışmaları Raporu).

Sağlık sektöründe, anket katılımcısı sektör uzmanlarının üçte birinden fazlası (%36,1) "yeni ve dijital teknolojilerin gelişmesi ve artmasının sağlık sektöründe kadın istihdamını kolaylaştıracağına" inanmaktadır. Aynı sonuç enerji (katılımcıların %48,1'i), BİT (sayı belirtilmemiştir) ve bankacılık ve finans (%48,6) için de geçerlidir.

Genel sonuçlara bakıldığında, tüm sektörler için ankete cevap veren tüm çalışanlara göre, tüm sektörlerde kadın yönetici olma olasılığı %53,9'dur. Kadınlar için yönetici olma olasılığının en yüksek olduğu sektörler sağlık sektörü (%69,5), eğitim sektörü (%55,7) ve finans ve bankacılık sektörü (%52,7) iken, en düşük olduğu sektör BİT sektörüdür (%42,9). Katılımcı sektör uzmanlarının %54,2'sine göre yeni teknolojilerin gelişmesi ve kullanımının artması sektördeki kadın istihdamını olumlu yönde etkileyecektir.

Başlıca tavsiyeler şunlardır:

1. Eşitlik Anayasa'da yer almasına ve yasalar herkese eşit muameleyi güvence altına almasına rağmen, terfi ve mesleki eğitim de dahil olmak üzere istihdama erişim ve istihdam sürecinde uygulamada yaşanan ayrımcılıkla mücadele için ilave politikalar hayata geçirilmesi gerekmektedir.
2. Eşitlik ilkesinin uygulamasında, işyeri uygulamalarının izlenmesi ve deneyimler ile iyi uygulamaların paylaşılması yoluyla eşit muamelenin teşvik edilmesi için sosyal diyaloğun gerekliliğine vurgu yapılmalıdır.
3. Serbest meslek ve ev eksenli çalışanlar arasında da eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlamak önemlidir.

## 3.2. Mevcut İş Kanunu için Öneriler

### 3.2.1. Ücretli ve Ücretsiz Ebeveyn İzni

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında 2016 yılında önemli değişiklikler meydana gelmiş ve Kanuna anneler, ebeveynler ve evlat edinenler için yeni hak ve izinler getirilmiştir. Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) bu konudaki tavsiyelerini benimsemiş ve daha da ileri götürmüştür. Saha çalışması sırasında paydaşlar, aşağıda görülebileceği gibi, iyileştirme için ilave alanlar önermişlerdir.

Ön Çalıştay sonuçlarına göre, analık ve ücretsiz çalışma izinlerinin süresi yeniden değerlendirilmesi ve hem erkek hem de kadın çalışanlar için doğum sonrası izin sürelerinin uzatılması yönünde bir talep bulunmaktadır.

Saha Çalışmasında en çok üzerinde durulan hüküm doğum izni hakkı olmuş, çocuğu olan katılımcıların %65,9'u bu haktan yararlandığını, buna paralel olarak katılımcıların %89,9'u doğum izni süresinin uzatılmasının ve devlet memurları ile eşit olmasının kadın çalışanların koşullarının iyileştirilmesi için gerekli olduğunu belirtmiştir.

Çalışanlar açısından bakıldığında, ücretsiz doğum izni hakkı (%71,1), babalık izni (%42,9) ve eşit işe eşit ücret açısından cinsiyete göre ayrımcılık yasağı (%41,6) uygulamada en etkili hükümlerdir.

Ankete katılan işverenlerin %95'i çalışanlarının doğum izni hakkından yararlandığını belirtirtmişlerdir.

Ankete katılan işverenlere İş Kanunu hakkındaki bilgi düzeyleri, Kanunun etkinliği hakkındaki görüşleri ve iyileştirme önerileri sorulmuştur. Katılımcıların %37'si İş Kanununun kadın istihdamı ile ilgili hükümlerini bilmektedir.

Bu kapsamda başlıca tavsiyeler şunlardır:

1. İşçi ve işverenlerin yasal hak ve yükümlülükleri konusunda bilgi ve farkındalık düzeyleri artırılmalıdır.

1. Evlat edinme izni veya engelli veya hasta çocuklara, yetişkinlere veya yaşlı aile üyelerine bakma izni gibi diğer izin türlerinin verilmesi talep edilmiştir. İşverenler ve çalışanlar arasındaki toplu iş sözleşmelerine veya bireysel iş sözleşmelerine bu tür hükümlerin dahil edilmesinin, engelli çocuğu olan ebeveynler için izin sürelerinin daha da artırılmasının, yaşlı ve hasta bakımının yanı sıra engelli çocuğu olan ebeveynler için de erken emeklilik hakkı gibi özel hükümlerin mevzuata dahil edilmesinin faydalı olacağı belirtilmiştir.
2. İzinler sırasında istihdamın korunmasını ve aynı pozisyona geri dönme hakkının garanti altına alınmasını sağlamanın önemi vurgulanmıştır.

Saha çalışmasından elde edilen sonuçlara göre, işveren anketine katılanların %77'si çalışanlarının talep etmeleri halinde doğum sonrası ücretsiz izin kullandıklarını belirtmiştir.

Benzer şekilde, Sonuç Çalıştayları sırasında paydaşlar yine aşağıdaki hususlara dikkat çekmişlerdir:

* Ücretsiz doğum izninde kadın çalışanı olan işletmeler için geçici istihdam, işin sürdürülebilirliğini sağlamak ve herhangi bir verimlilik kaybını önlemek için faydalı olabilecektir.
* Başta ücretsiz izin ve işe aynı pozisyonda ve eşit haklarla geri dönüş olmak üzere yasal hakları konusunda çalışanlar arasında daha fazla bilgilendirme ve farkındalık çalışmaları yapılmalıdır.

### 3.2.2. İşyerleri için Kreş Şartı

Ön Çalıştay katılımcılarına göre, 150 ve daha fazla kadın çalıştıran işyerleri için kreş zorunluluğunun uygulamada etkinliği artırılmalıdır.

Sektör Çalışmaları Raporu'nda yapılan saha araştırmasında bu alana ilişkin ilginç sonuçlar ortaya çıkmıştır. Eğitim sektöründe kadın yönetici sayısını artırmak için ankete katılan sektör uzmanlarının ve karar alıcıların yarısından fazlası kreş olanaklarının artırılmasını (%59,1), doğum sonrası yarı zamanlı çalışma olanaklarının desteklenmesini (%51,5) ve bu alanda rol modellerin tanıtılmasını (%51,5) önermiştir. Cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verilmesi (%43,9) ve kadın çalışanların sosyalleşme ve ağ kurma konusunda desteklenmesi (%39,4) de tavsiye edilmiştir (bkz. Sektör Çalışmaları Raporu).

Sağlık sektöründe de kadın yönetici sayısının artırılması için sektör uzmanlarının ve karar alıcıların yarısına yakını sektörde cinsiyet eğitimi verilmesini (%42,9) ve kreş olanaklarının artırılmasını (%40,5) önermektedir (bkz. Sektör Çalışmaları Raporu). Kreşlerin önemi enerji sektöründe de katılımcıların %35,5'i tarafından vurgulanmıştır. Finans ve bankacılık sektöründe de kadın yönetici sayısını artırmak için sektör uzmanlarının ve karar alıcılarının yarısından fazlası kreş olanaklarının artırılmasını (%55,0) önermiştir (bkz. Sektör Çalışmaları Raporu).

Tüm sektörlerde kadın yönetici sayısının erkek yönetici sayısına kıyasla düşük olmasının en önemli nedenleri %50,3 ile çalışma hayatındaki erkek egemen kültür ve %36,7 ile sektördeki kadın rol modellerin azlığı olarak belirtilmiştir. Sonuç olarak kadın yönetici sayısının artması için kreş imkânlarının artırılması (%46,4), rol modellerin tanıtılması (%44,4) ve doğum sonrası yarı zamanlı çalışma imkânlarının desteklenmesi (%37,2) tavsiye edilmektedir (Sektör Çalışmaları Raporu s. 157).

Sonuç olarak başlıca tavsiyeler şunlardır:

1. İşyeri kreş olanaklarının desteklenmesi/kurumsal bakım hizmeti için çalışanlara destek verilmesi.
2. 150'den fazla çalışanı olan işyerlerinin kreş açmasını zorunlu kılan düzenlemenin etkinliğinin sadece kadınları değil tüm işgücünü göz önüne alarak gözden geçirilmesi.

### 3.2.3. Eşit İşe Eşit Ücret

Sektör Çalışmaları Raporu'nun temel tavsiyeleri arasında "cinsiyete dayalı ücret farkı" konusunun ele alınmaya devam edilmesi yer almaktadır.

Saha araştırmasında, çalışanlardan ve işverenlerden kadınların erkek çalışanlarla eşit ücret, kariyer ve mesleki eğitim fırsatlarına sahip olup olmadıkları konusunda bir değerlendirme yapmaları istenmiştir. Her ne kadar Kanunla düzenlenmiş olsa da uygulamada işveren anketine katılanların %40'ı, çalışan anketine katılanların ise %25'i işyerlerinde ücret ve kariyer fırsatları açısından kadın ve erkekler arasında fark olduğunu belirtmiştir.

Başlıca tavsiye, cinsiyete dayalı ücret farkının var olup olmadığını ve ne ölçüde olduğunu değerlendirmek için analiz yapılması ve sonuçlarına göre gerekli politikaların uygulanmasıdır.

### 3.2.4. Bakım Yükümlülüğü

Ön Çalıştay katılımcılarına göre, bakıma ilişkin hükümler çocuk bakımının yanı sıra yaşlı, hasta ve engelli bakımını da kapsayacak şekilde genişletilmesi faydalı olacaktır. Çalışan anketi katılımcılarının %82,4'ü yaşlı ve hasta bakımı hususlarının da Kanun kapsamına alınması gerektiğini belirtmiştir.

Sektör Raporunun temel tavsiyelerinden biri “çalışan kadınların dijital dönüşüme katılımını kolaylaştıracak şekilde bakım hizmetlerinin artırılması ve bu hizmetlerin kadınlar tarafından kullanımının kolaylaştırılması” dır. (s. 168 Sektör Raporu).

Ana tavsiye ise zaman (izin), faydalar (gelir) ve sosyal yardımların bir kombinasyonunu içeren dönüştürücü ve ulusal olarak tasarlanmış bakım politikası paketlerine aşamalı olarak evrensel erişim sağlamak için yaklaşımlar geliştirilmesidir.

# SONUÇ

Türkiye'nin tüm Kalkınma Planlarında (özellikle 10. Kalkınma Planı 2014 - 2018 ve 11. Kalkınma Planı 2019 - 2023) ve diğer ulusal politika belgelerinde kadın istihdamının artırılması politikası/hedefi yer almaktadır. Aynı zamanda, AB üyelik sürecindeki müzakerelerde, kadın istihdam oranı Türkiye'nin ilerleme kaydetmesi gereken makro göstergelerden biri olarak sürekli vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye'de son yirmi yılda özellikle iş yerinde cinsiyet eşitliği konusunda önemli mevzuat değişiklikleri yapılmış ve bazı düzenlemeler getirilmiştir. Mevzuat noktasında temel hususlar garanti altına alınsa da uygulamada yaşanan/yaşanabilecek zorluklarla mücadele adına, yapılan araştırma sonuçlarında yer alan tavsiye ve değerlendirmelerin dikkate alınarak politikaların geliştirilmesi faydalı olabilecektir.

# 5. BİBLİYOGRAFİ

Masa Başı Araştırma Sırasında İncelenen Referanslar

* Arenas-Arroyo, E.; Fernandez-Kranz, D.; Nollenberger, N., ‘Can’t Leave You Now! Intimate Partner Violence under Forced Coexistence and Economic Uncertainty,’ IZA Institute of Labour Economics, Discussion Paper Series No.13570, 2020. Available at <https://covid-19.iza.org/publications/dp13570/>
* Deloitte Global Centre for Corporate Governance (2017) Women in the boardroom: A global perspective, 5th Edition, available at: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/about-deloitte/cz-women-in-the-boardroom-5th-edition.pdf>
* Edin, P., and M. Gustavsson (2008) “Time out of Work and Skill Depreciation.” Industrial and Labour Relations Review 61 (2): 163–80.
* European Commission (2019) 2019 Report on equality between women and men in the EU, Brussels available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f3dd1274-7788-11e9-9f05-01aa75ed71a1/>
* European Commission (2021) 2021 report on gender equality in the EU, available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/11d9cab1-fa52-11eb-b520-01aa75ed71a1>
* European Parliament (2012) Gender equality in Türkiye, available in <https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462428/IPOL-FEMM_NT(2012)462428_EN.pdf>
* Ghani, E., W. Kerr, and S. O’Connell (2013) “Promoting Women’s Economic Participation in India.” Economic Premise No. 107
* Gong, X., R. Breunig, and A. King (2010) “How Responsive is Female Labour Supply to Child Care Costs? New Australian Estimates.” IZA Discussion Paper No. 5119, Institute for the Study of Labour, Bonn.
* ILO (2016) Women at work: Trends 2016 (Geneva), available at: <https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm>
* ILO (2019) A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all, Geneva, available at: <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang--en/index.htm>
* ILO (2019) Understanding the Gender Pay Gap, available at: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_707580.pdf>
* ILO (2019) Women in Business and Management: The business case for change, Geneva available at: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf>
* ILO and Eurofound (2019) Working conditions in a global perspective, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\_696174.pdf
* ILO and UN Women (2021) Rethinking gender-responsive procurement: Enabling an ecosystem for women’s economic empowerment, available at: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/07/rethinking-gender-responsive-procurement>
* ILO, Measuring the gender wage gap. Türkiye case, available at: <https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_756660/lang--en/index.htm>
* ILO, undated. Fact Sheet: Sexual Harassment at Work, Geneva, available at:   
  <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf>
* IMF (2013) “Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity,” IMF Staff Discussion Note, SDN/13/10.
* IMF, Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labour Force Participation, available at: <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2016/12/31/Fair-Play-More-Equal-Laws-Boost-Female-Labor-Force-Participation-42721>
* Klugman, J., and S. Twigg (2012) “The Role of Laws and Institutions in Expanding Women’s Voice, Agency, and Empowerment.” In The World Bank Legal Review: Legal Innovation and Empowerment for Development, edited by Cisse H., S. Muller, C. Thomas, and W. Chenguang. Washington: World Bank
* Lee, S.; McCann, D.M. and Messenger, J.C. (2007) Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective, Routledge Studies in the Modern World Economy (Geneva, ILO).
* OECD (2016), ‘Women entrepreneurship Key findings: Türkiye Who wants to be an entrepreneur?’, March 2016, http://www.oecd.org/sdd/business-stats/EaG-Türkiye-Eng.pdf
* OECD and ILO (2019) Women at Work in G20 countries: Progress and policy action, available at: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_756334.pdf>
* Ozar, S. (2016), ‘Women Entrepreneurs in Türkiye: Obstacles, Potentials, and Prospects’ in Chamlou, N. and Karshenas, M. (eds.) Women, Work and Welfare in the Middle East and North Africa, World Scientific
* Sen, A. (2001) “Many Faces of Gender Inequality.” Frontline 18 (22) available at: http://www.frontline.in/static/html/fl1822/18220040.htm
* Thévenon and Solaz. 2013. “Labour Market Effect of Parental Leave Policies in OECD Countries.” OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 141. OECD Publishing, Paris.
* Thévenon, Olivier. 2013. “Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD.” OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 145. OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/5k46cvrgnms6-en .
* UNDP (2020) COVID-19 will widen poverty gap between women and men, new UN Women and UNDP data shows, New York, available at: <https://www.undp.org/press-releases/covid-19-will-widen-poverty-gap-between-women-and-men-new-un-women-and-undp-data>
* United Nations (2020) WHO warns of surge of domestic violence as COVID-19 cases decrease in Europe, UN Regional Informational Centre for Western Europe, available at: <https://unric.org/en/who-warns-of-surge-ofdomestic-violence-as-covid-19-cases-decrease-in-europe/>
* World Bank. World Development Report 2013: Jobs. Washington: World Bank, available at:   
  <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11843>
* World Health Organization (2020) the rise and rise of interpersonal violence – an unintended impact of the COVID-19 response on families. Available at: <https://www.euro.who.int/en/health-topics/diseaseprevention/violence-and-injuries/news/news/2020/6/the-rise-and-rise-of-interpersonal-violence-anunintended-impact-of-the-covid-19-response-on-families>.

Links:

* Council of Europe, Istanbul Convention: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention>
* Gobierno de España, 2020. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, available at: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
* <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>
* <https://www.aile.gov.tr/ksgm>
* National Employment Strategy (2014 – 2023); [http://extwprlegs](about:blank)1.fao.org/docs/pdf/tur175309.pdf
* The 11th Development Plan: <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/12/Eleventh_Development_Plan_2019-2023.pdf>
* TurkStat (2020) ‘Women in Statistics 2019’, press release 6 March 2020, available at: https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33732#:~:text=T%C3%BCrkiye%20%C4%B0statisti k%20Kurumu%2C%20%C4%B0statistiklerle%20Kad%C4%B1n%2C%202019&text=Adrese%20Dayal%C4 %B1%20N%C3%BCfus%20Kay%C4%B1t%20Sistemi,2'sini%20ise%20erkekler%20olu%C5%9Fturdu
* TurkStat (2021) Women in Statistics, available at: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635&dil=2#:~:text=The%20rate%20of%20women%20working,females%20and%209.3%25%20for%20males>
* [www.data.tuik.gov.tr](http://www.data.tuik.gov.tr)

Bu Raporun ekinde şunlar almaktadır:

Ek 1: Masabaşı Araştırma Raporu

Ek 2: Paydaş Toplantıları Notları

Ek 3: Ön Çalışma Çalıştayı Değerlendirme Raporu

Ek 4. Saha Çalışması Raporu Saha Çalışması Raporu

Ek 5: Çalışma Sonrası Çalıştay Değerlendirme Raporu

**FoW TAT**

**October 2022**



This publication was produced with the financial support of the European Union and the Republic of Türkiye. Its contents are the sole responsibility of the consortium led by WEglobal A.Ş. in consortium with WEglobal Italy, Archidata Srl, and Federation of Trentina Cooperatives (FTC) and do not necessarily reflect the views of the European Union and the Republic of Türkiye.