

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRKİYE’DE 1980 SONRASI DÖNEMDE KADIN
İSTİHDAMI VE BAKIM REJİMİ:
AFYONKARAHİSAR ORGANİZE SANAYİ
BÖLGESİ KREŞ VE GÜNDÜZ BAKİMEVİ
ÖRNEĞİ**

Gülnihan AVCI

2501160755

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğretim Üyesi Özgün AKDURAN EROL

İSTANBUL – 2019

TEZ ONAY SAYFASI



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI



ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : GÜLNIHAN AVCI Numarası : 2501160755
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ Danışmanı : DR. ÖĞR. ÜY. ÖZGÜN AKDURAN EROL
Tez Savunma Tarihi : 02.08.2019 Saati : 10:00
Tez Başlığı : "TÜRKİYE'DE 1980 SONRASI DÖNEMDE KADIN İSTİHDAMI VE BAKIM REJİMİ: AFYONKARAHİSAR ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ KREŞ VE GÜNDÜZ BAKİMEVİ ÖRNEĞİ "

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin ~~KABULÜNE OYBİRLİĞİ~~ / ~~Y~~ ÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. GÜLAY GÜNLÜK ŞENESEN		Kabul
2- DR. ÖĞR. ÜY. ÖZGÜN AKDURAN EROL		KABUL
3- DR. ÖĞR. ÜY. ÖZGE İZDEŞ TERKOĞLU		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. BEGÜM ÖZDEN FIRAT		
2- DOÇ. DR. SEDA İREM ÇAKIRCA YÜCEOĞLU		

ÖZ

TÜRKİYE’DE 1980 SONRASI DÖNEMDE KADIN İSTİHDAMI VE BAKIM REJİMİ: AFYONKARAHİSAR ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ KREŞ VE GÜNDÜZ BAKİMEVİ ÖRNEĞİ

GÜLNIHAN AVCI

Bu çalışma ile öncelikle Türkiye’de 1980 sonrası dönemde kadın istihdamının nasıl bir seyir izlediği ve Türkiye’nin benzer ekonomik süreçlerden geçen diğer gelişmekte olan ülkelerden farklılıklarının ve benzerliklerinin ortaya konulması amaçlanmış, sonrasında ise kadın istihdamını şekillendiren önemli bir faktör olan bakım rejiminin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki durumu erken çocukluk bakım ve okul öncesi eğitim kurumlarına kayıtlı öğrenci sayıları üzerinden ve bu kurumlara yapılan kamu harcamalarının miktarları üzerinden incelenmiştir. Bu veriler ise Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından hazırlanan belgeler ışığında değerlendirilmiştir. Bu belgelerin yanı sıra, bakım rejimine dair Türkiye’de neoliberal dönemde ortaya konulan politika belgeleri ve sosyal politika uygulamaları da analiz edilmiştir.

Çalışma kapsamında bu dönemde ortaya konulan uygulamalardan biri olan ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Borusan tarafından oluşturulan “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesi ele alınmıştır. Bu proje kapsamında 10 ilde 10 farklı organize sanayi bölgesinde kreş kurulması hedeflenmiş ve Adıyaman, Afyonkarahisar, Balıkesir ve Malatya’da olmak üzere dört farklı organize sanayi bölgesinde “Borusan Neşe Fabrikası” adı altında kreş ve gündüz bakımevleri açılmıştır. Çalışma bağlamında proje kapsamındaki kreş ve gündüz bakımevlerinden biri olan ve Afyonkarahisar Organize Sanayi Bölgesinde kurulan “Borusan Neşe Fabrikası Kreş ve Gündüz Bakımevi” ele alınmıştır. Bu kreş ve gündüz bakımevinin Afyonkarahisar Organize Sanayi Bölgesi’nde çalışan kadınların istihdama katılımındaki etkisi araştırılmış olup, kreşe çocuğunu gönderen ebeveynlerle yüz yüze mülakatlar şeklinde gerçekleşen görüşmeler yapılmıştır.

Çocuk bakım olanaklarına erişimin kadın istihdamını artırma açısından olumlu etkisi olduğu bilinmekle birlikte, çalışmamızda incelediğimiz Afyonkarahisar OSB’de ilgili bakanlıklar Borusan Holding ve OSB işbirliğinde açılan kreşin, personel kısıtı ve kapasite azlığı nedeniyle kadın istihdamının artmasını sağlayan olumlu yönde anlamlı düzeyde bir etkisinin olduğunu söylemek mümkün değildir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, Bakım Rejimi, Kreş ve Gündüz Bakımevi, Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi, Afyonkarahisar Organize Sanayi Bölgesi



ABSTRACT

WOMEN’S EMPLOYMENT AND CARE REGIME AFTER THE 1980’S ERA IN TURKEY: AFYONKARAHİSAR ORGANIZED INDUSTRIAL ZONE CRECHE AND DAYCARE CENTER CASE GÜLNİHAN AVCI

The first aim of this study is to analyze women employment in Turkey after the 1980’s and to reveal the similarities and differences of Turkey from the other developing countries which live same economic progress and then to demonstrate care regime which shape effectively women employment with the examination of the number of students who are enrolled in early childhood care and pre-school education institutions and the amount of public expenditures on these institutions. These data were evaluated in the light of the documents prepared by the Economic Cooperation and Development Organization (OECD). Also, these documents, policy documents and social policy implementations, which are implemented in Turkey’s neoliberal period, were evaluated.

Within the scope of the study, one of the applications which are implemented by The Ministry of Family, Labour and Social Services, The Ministry of Science, Industry and Technology and Borusan is “My Mom’s Work Is My Future” was evaluated. The aim of this project is to establish a kindergarten in 10 different organized industrial zones in 10 provinces and kindergartens which are named as “Borusan Neşe Fabrikası” and was opened in four different industrial zones in Adıyaman, Afyonkarahisar, Balıkesir and Malatya. In the context of the study, “Borusan Neşe Fabrikası Nursery and Day Care Center” which was established in Afyonkarahisar Organized Industrial Zone was handled. The effect of this kindergarten and day care center on women’s participation in employment Afyonkarahisar Organized Industrial Zone employment was investigated and interviews were conducted with face-to-face interviews with parents who sent their children to daycare.

As a result of these interviews, although it is known that access to childcare facilities has a positive effect in terms of increasing female employment, it is not possible to say that the kindergarten opened in cooperation with the relevant ministries of Borusan

Holding in Afyonkarahisar Organized Industrial Zone has a positive effect on increasing female employment due to staff constraints and lack of capacity.

Keywords: Women's Employment, Care Regime, Nursery and Day Care Center, My Mom's Work Is My Future, Afyonkarahisar Organized Industrial Zone



ÖNSÖZ

Bakım rejiminin kadın istihdamına etkilerinin incelendiği bu çalışmada, öncelikle Türkiye’de 1980 sonrası dönemde kadın istihdamının seyri Dünya’daki diğer gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle karşılaştırılarak ele alınmış, sonrasında bakım rejiminin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde nasıl şekillendiği yine Türkiye ile karşılaştırmalı olarak sunulmaya çalışılmıştır. Ayrıca, Türkiye’de kadın istihdamının artırılması amacıyla bakım rejimine dair sunulan politika belgeleri ve hükümetlerce gerçekleştirilen uygulamalar da incelenmiştir. Bu uygulamalardan biri olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Borusan iş birliğinde oluşturulan “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesinden bahsedilmiştir. Bu proje kapsamında Afyonkarahisar Organize Sanayi Bölgesi’nde kurulan “Borusan Neşe Fabrikası Gündüz Kreş ve Bakımevi” kadın istihdamı ve çocuk bakım rejimi ilişkiselliğine somut bir örnek sunması açısından ele alınmıştır. Bu bağlamda, çalışma iş-yaşam dengesi politikaları ile kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

Çalışmanın gerçekleşmesinde bana yardımcı olan ve sorduğum her soruyu içtenlikle yanıtlayan Afyonkarahisar Organize Sanayi Bölgesi İdari İşler Sorumlusu Fahri Erhan ARIK’a, ebeveynlerle iletişim kurmamı sağlayan ve kreş için büyük bir özveri ile çalışan Afyonkarahisar Organize Sanayi Bölgesi Borusan Kreş ve Gündüz Bakımevi Müdürü Asiye Pınar ÇEKİÇ’e ve yoğun tempolarında bana vakit ayırıp sorularımı yanıtlayan ebeveynlere teşekkürlerimi sunarım.

Yoğun ve stresli geçen bir senede bana güler yüzünü hiç esirgemeyen sevgili bölüm başkanım Dr. Öğretim Üyesi Hüsniye AKILLI’ya, bana rehberlik eden canım hocalarım Dr. Öğretim Üyesi Damla MURSÜL, Dr. Öğretim Üyesi Ergin ULUSOY ve Dr. Öğretim Üyesi Serkan AKILLI’ya, sevgi ve dayanışma ruhu ile hareket ettiğimiz iş ortağım Arş.Gör. Mehmet Ali BAYRAM’a teşekkür ederim.

Genç bir kadın araştırmacı olarak kadın emeğine dair sorunlardan biri olan kadın istihdamı ve kadına toplumsal olarak atfedilen bakım emeğini çalışmak bana yalnızca bir çalışma sunmadı, hayata bakış açımı renklendirdi, beni daha duyarlı bir insana dönüştürdü. Benimle birlikte hayatımdaki kadınları da etkiledi, okuduğum, keşfettiğim her yeni bilgi farklı farklı zihinlerde yeniden yeşerdi. Tüm bunların gerçekleşmesinde ve benim bu çalışmayı gerçekleştirmemde en değerli ve özverili emek sevgili danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Özgün AKDURAN EROL'a aittir. Sevgili hocam, size en içten duygularıyla teşekkür ederim. Çalışmayı gerçekleştirebildiğim için çok ama çok mutluyum... Yüksek lisans öğrencisi olmayı hayatımın en kasvetli döneminde kendime bir yol bulma, bir yol çizme arayışı içerisinde gerçekleştirdim. Anlamsız ürküntüler, düşük özgüven ve işsizlik içerisinde geçen birkaç yıldır. Yola devam edebilmek ve bastığım zemini sağlamlaştırabilmek adına bu çalışma bu anlamda benim için bir kırılma noktası oldu. Varoluşsal sancılar çektiğim bu zor zamanlarda bana destek olan annemin ve Kıvanç'ın hakkını ödeyemem. Bana gösterdiğiniz sabır ve anlayış için size ne kadar teşekkür etsem az. Babacığım istediğim her yola gidebilmemde beni desteklediğin için teşekkür ederim. Güzel kız kardeşlerim, Miray, Melike, Mihriban ve Aslı küçük yaştan beri kadın dayanışmasını mikro boyutta da olsa yaşadığımız için, her birimizin yaşam öykülerini ortak bir yaşam tecrübesine dönüştürebildiğimiz için çok mutluyum. İyi ki varsınız ve canım amcam bize dayanışma ruhunu öğrettiğin ve bana kattığın her şey için sana teşekkür ederim.

GÜLNİHAN AVCI

İSTANBUL, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
1. GELİŞMİŞ VE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE 1980'LERDEN GÜNÜMÜZE KADIN İSTİHDAMI VE ERKEN ÇOCUKLUK BAKIM VE OKUL ÖNCESİ EĞİTİM (EÇBOÖE) HİZMETLERİNİN DURUMU.....	5
1.1. 1980'lerden Günümüze Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın İstihdamı.....	6
1.2. Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde EÇBOÖE Hizmetleri.....	14
1.2.1. Refah Devleti Tartışmalarında EÇBOÖE Hizmetleri	18
1.2.2. Çocuk Bakımını Destekleyici Kurumsal Mekanizmalar	23
1.2.3. Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde EÇBOÖE Hizmetleri.....	28
İKİNCİ BÖLÜM	40
2. TÜRKİYE'DE 1980'LERDEN GÜNÜMÜZE KADIN İSTİHDAMI VE EÇBOÖE HİZMETLERİ.....	40

2.1.	Türkiye’de 1980’lerden Günümüze Türkiye’de Kadın İstihdamı	40
2.2.	Türkiye’de EÇBOÖE Hizmetleri.....	45
2.2.1.	Çalışma Zaman ve İzinlerine İlişkin Mekanizmalar.....	47
2.2.2.	EÇBOÖE Hizmetlerine Dair Kurumsal Mekanizmalar	52
2.2.3.	EÇBOÖE Hizmetleri Kapsamında Faaliyet Gösteren Sivil Toplum Kuruluşları (STK’lar)	60
2.2.4.	Nakit Transferleri ve Sosyal Yardım Politikaları	63
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....		65
3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE BAKIM REJİMİ İLİŞKİSİ:		
AFYONKARAHİSAR OSB BORUSAN NEŞE FABRİKASI ÖZEL KREŞ VE GÜNDÜZ BAKİMEVİ ÖRNEĞİ.....		
		65
3.1.	Sanayi ve Kadın İstihdamı İlişkisi	66
3.2.	Türkiye’de OSB’lerin Tarihsel Gelişimi	71
3.3.	Afyonkarahisar OSB’nin Tarihsel Gelişimi	73
3.4.	“Annemin İşi Benim Geleceğim” Projesi Kapsamında Borusan Neşe Fabrikası.....	76
3.4.1.	Projenin Yasal Mevzuatı	76
3.4.2.	Projenin Kapsamı ve Hedefleri	78
3.5.	Afyonkarahisar Borusan Neşe Fabrikası Kreş ve Gündüz Bakımevi	79
3.5.1.	Araştırma Yöntemi ve Veriler.....	80
3.5.2.	Bulgular	81
SONUÇ		93
KAYNAKÇA.....		97
EKLER		117

EK 1 GÖRÜŞMEDEN ÖNCE OSB VE KREŞ YETKİLİLERİNE YÖNELTİLEN SORULAR.....	118
EK 2 GÖRÜŞME FORMU.....	120



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 OECD ve Seçilmiş OECD Dışı Ülkelerde Kadın İstihdamı (%)	36
Tablo 2.1 EÇBOÖE Hizmeti Veren Kurumların Sayıları (2004-2018).....	54
Tablo 2.2 EÇBOÖE Kurumlarına Kayıtlı Çocuk Sayıları (2004-2018)	57
Tablo 3.1 Afyonkarahisar OSB’de Çalışan Kadınların Toplam Çocuk Sayıları, 2014 ...	82
Tablo 3.2 Yıllar İtibarıyla Kreşe Kayıtlı Çocuk ve Öğretmen Sayılarındaki Değişim	85



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 Kadınların Toplam Harcadığı Zaman İçerisinde Ücretli ve Ücretsiz İşe Ayrılan Zaman (%).	16
Şekil 1.2 Annelik ve Babalık Haftalık İzin Süreleri.....	25
Şekil 1.3 OECD Ülkelerinde ve Seçilmiş OECD Dışı Ülkelerde EÇBOÖE Hizmeti Sağlayan Kurumlara Kayıt Oranları (0-2 Yaş) (%).	29
Şekil 1.4 OECD Ülkelerinde ve Seçilmiş OECD Dışı Ülkelerde EÇBOÖE Sağlayan Kurumlara Kayıt Oranları (3-4-5 Yaş) (%).	30
Şekil 1.5 OECD Ülkelerinde ve Seçilmiş OECD Dışı Ülkelerde EÇBOÖE Kurumlarına Yapılan Kamu Harcamaları (0-5 Yaş)-Çocuk başına yapılan EÇBOÖE hizmetleri harcamaları (\$).	32
Şekil 1.6 OECD Ülkelerinde ve Seçilmiş OECD Dışı Ülkelerde EÇBOÖE Kurumlarına Yapılan Kamu Harcamaları (Okul Öncesi ve Çocuk Bakım) (GSYİH % Olarak)...	33
Şekil 3.1 Bölgelere ve Sektörlere Göre Kadın İstihdamının Dağılımı (%).	65
Şekil 3.2 Kalkınma Planlarına Göre OSB Sayıları.....	72
Şekil 3.3 Afyonkarahisar OSB'de Sektörlere Göre Firmaların Dağılımı.	75

KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

AÇEV: Anne Çocuk Eğitim Vakfı

AÇSHB: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

ASO: Ankara Sanayi Odası

BSTB: Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

CEDAW: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi

EÇBOÖE: Erken Çocukluk Bakım ve Okul Öncesi Eğitim

GSYİH: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KEDV: Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı

MEB: Millî Eğitim Bakanlığı

ODKA: Ortadoğu ve Kuzey Afrika

OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

OSTİM: Orta Doğu Ticaret ve Sanayi Merkezi

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

STK: Sivil Toplum Kuruluşu

TOSB: Otomotiv Yan Sanayi İhtisas Organize Sanayi Bölgesi

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UNDP: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

YUP: Yapısal Uyum Programları



GİRİŞ

Türkiye’de kadın istihdamı diğer gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle kıyaslandığında %29 ile %45.3 olan dünya ortalamasının oldukça altında seyretmektedir (ILO, 2019).¹ Türkiye’de kadın istihdamının düşük düzeyde seyretmesinin nedenlerine bakıldığında 1990’larda yapılan çalışmalar eğitim imkanlarından faydalanma açısından kadınların erkeklere oranla daha geride olduğunu bu durumun da kadınların istihdama düşük düzeyde katılımına yol açtığını belirtirken, 2000’lerdeki çalışmalar aynı eğitim düzeyine sahip kadınların evli ve bekâr olma durumlarına göre istihdama katılımlarının değişkenlik gösterdiğini ortaya koymuştur. Evliliğin kadın istihdamında yarattığı bu engel kadına atfedilen bakım yükü ile ilişkilidir.

Toksöz’e göre (2007) ülkelerin sosyal refah devleti uygulamaları ve gelişmişlik düzeyleri bakım sorumluluklarının devlet, hane ve piyasa arasında nasıl paylaşıldığını belirlemektedir. Bu paylaşımın nasıl olacağına dair geliştirilen politikalar ise iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması politikaları olarak tanımlanmaktadır. Bu politikaların ne derece etkin olduğu ise kadınların işgücüne katılım oranlarında, kadınların istihdam edildiği sektörlerde ve kadınların çalışma biçimlerinde gözlemlenebilmektedir.

Bu tez çalışmasının konusu genel olarak 1980’lerden günümüze gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamının seyri ve erken çocukluk bakım ve okul öncesi eğitim (EÇBOÖE) hizmetlerinin gelişimi, özelde ise aynı dönemde Türkiye’de kadın istihdamı ve EÇBOÖE hizmetlerinin incelenmesidir.

Çalışmanın amacı ise Türkiye’de kadın istihdamının düşük olmasının temel nedenlerinden biri olarak değerlendirilen çocuk bakım yükünün, aile ve devlet arasında nasıl paylaşıldığını anlatmaktır. Türkiye’de mevcut olan çocuk bakım rejimine dair

¹ ILO’ya göre istihdama katılım oranı: istihdam edilenler/ çalışma çağındaki nüfus olarak hesaplanır. Bu hesaplamaya yarı-zamanlı çalışanlar da dahil edilmektedir (ILO,2019).

mekanizmalar ortaya konulurken, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki çocuk bakım rejimi uygulamalarından da bahsedilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, ülkelerde EÇBOÖE hizmetlerine yapılan kamu harcamaları ve çocukların yaş gruplarına göre bu hizmetlerden ne oranda faydalandıkları ortaya konulmuştur.

EÇBOÖE hizmetlerini, -gelişmiş ve gelişmekte olan OECD ve seçilmiş OECD dışı ülkelerdeki uygulanma biçimleri ile de karşılaştırarak- EÇBOÖE hizmetlerine yapılan kamu harcamalarına ve bu hizmetlerden hangi yaş grubundaki çocukların ne oranda faydalandığına bakarak ortaya koymaktır. Bu amaç kapsamında Türkiye’de EÇBOÖE hizmetlerine dair 2012 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB), Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (BSTB) ve Borusan iş birliği ile kurulan “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesi ele alınmış olup, kadın istihdamı ve bakım rejimi ilişkiseliliğine dair somut bir örnek sunması açısından bu proje kapsamında 2014 yılında kurulan Afyonkarahisar Organize Sanayi Bölgesi (OSB) Borusan Neşe Fabrikası Kreş ve Gündüz Bakımevi ele alınmıştır.

Bu amaç doğrultusunda tezde cevap aranan sorular şunlardır;

i) Türkiye’de 1980’lerden günümüze kadın istihdamı diğer gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle karşılaştırıldığında nasıl bir seyir izlemiştir?

ii) Kadın istihdamını etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak çocuk bakım rejimi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde nasıl şekillenmiştir?

iii) Türkiye’de çocuk bakım rejimine dair mevcut durum nedir?

iv) Türkiye’de kadın istihdamını artırmak amacıyla kamu otoritesi ve sektör paydaşlarının birlikte yürüttükleri bir proje olan “Annemin İşi, Benim Geleceğim” projesi çerçevesinde uygulamaya konan Afyonkarahisar OSB Kreş ve Gündüz Bakımevi, bu bölgede yaşayan kadınların çalışma hayatına katılımında nasıl bir etki yaratmıştır?

Araştırma bu sorulara cevap verdiği noktada, kadın istihdamının düşük olmasında en önemli nedenlerden biri olarak görülen çocuk bakım yükünün kadınların istihdamında nasıl bir etkiye sahip olduğunun anlaşılması ile çocuk bakım hizmetlerinin sunumunda

oluşturulan politikaların yeterliliklerinin ve yetersizliklerinin ortaya konulması ve Türkiye’de iş-yaşam dengesi politikalarına somut bir örnek olarak sunulan “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesinin sonuçlarının ve eksikliklerinin gösterilmesi açısından önem taşımaktadır.

Yukarıda bahsedilen amaçlar ve sorular doğrultusunda, tez şu şekilde planlanmıştır: birinci bölümde öncelikle Türkiye’de 1980’lerden günümüze kadın istihdamını analiz edebilmek ve Türkiye’nin özgül konumunu ortaya koyabilmek adına gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamının seyri, sonrasında ise diğer gelişmekte olan Güneydoğu ve Doğu Asya ve Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde neoliberal dönemde kadın istihdamının genel durumu ortaya konulmuştur. Güneydoğu Asya ve Doğu Asya ve Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinin incelenme nedeni kadın istihdamı açısından farklı dinamiklere sahip olmalarıdır.

Bölümün izleyen kısmında ise kadın istihdamının arttırılmasında etkin bir sosyal devlet mekanizması olarak görülen iş-yaşam dengesine dair oluşturulan politikalar ele alınmıştır. Bu politikaların gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ne derece etkin olduğu tartışılmış ve öncelikle seçilmiş OECD ülkelerinde ęalıřma zaman ve izinlerine ilişkin mekanizmaların nasıl işlediği incelenmiştir. Sonrasında ise seçilmiş OECD ve OECD dışı ülkelerde EçBOÖE hizmeti veren kurumlara kayıtlı ęocuk sayıları ve bu kurumlara yapılan kamu harcamaları incelenmiştir. Yapılan bu incelemelerde, OECD ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri kullanılmıştır.

İkinci bölümde ise ilk olarak Türkiye’nin neoliberal dönemde kadın istihdamında birinci bölümde bahsedildiği üzere Güneydoğu Asya ve Doğu Asya ve Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkeleriyle benzeşen ve farklılaşan yönleri ele alınmıştır. Sonrasında Türkiye’de kadın istihdamının düşük olmasında etkili olan ęocuk bakım rejimi incelenmiştir. Bu bağlamda, ęalıřma zaman ve izinlerine ilişkin mekanizmalar ve Türkiye’deki kurumsal bakım hizmetlerine değinilmiştir. Bunların yanısıra, Türkiye’de EçBOÖE hizmetleri veren, bu hizmetlerin yaygınlaşması ve bu konudaki toplumsal bilinęlenmeyi sağlamak adına mücadele gösteren sivil toplum kuruluşlarından ve hükümetler tarafından iş ve aile

yaşamını uyumlulaştırılması amacıyla ortaya konan nakit transferlerinden ve sosyal yardım politikalarından bahsedilmiştir.

Türkiye’de kadın istihdamının en düşük olduğu ve kadınların istihdamdan çekildikleri sektör olan sanayi sektöründe kadın istihdamının artırılması bağlamında sunulan iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması politikalarının önemi büyüktür. Bu doğrultuda çalışmanın üçüncü bölümünde, sanayi istihdamının yoğun olduğu organize sanayi bölgelerinde (OSB) kadın istihdamının durumu ele alınmış ve Türkiye’de iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması politikalarından biri olarak OSB’lerde uygulanmak üzere, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB), Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (BSTB) ve Borusan Holding iş birliği ile 2012 de başlanan “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesi ele alınmıştır. Çalışma kapsamında bu proje aracılığıyla Afyonkarahisar OSB’de 2014’te kurulan Borusan Kreş ve Gündüz Bakımevi incelenmiş olup, öncelikle bu kreş ve gündüz bakımevinin açılmasının OSB’de çalışan kadın sayısında bir artış sağlayıp sağlamadığı irdelenmiştir. Buna ek olarak yine Afyonkarahisar OSB’de çalışan ve söz konusu kreş açıldıktan sonra çocuklarını kreşe göndererek fayda sağlayan kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlulaştırılması bağlamında nasıl etkilendikleri sorgulanmıştır. Bu doğrultuda çocuklarını Neşe Fabrikası kreş ve gündüz bakımevine gönderen ebeveynlerle yüz yüze mülakatlar yapılarak söz konusu hizmete erişim, hizmetlerden yararlanma biçimi, hizmetin içeriği ve standartlarına dair bilgiler derlenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GELİŞMİŞ VE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE 1980'LERDEN GÜNÜMÜZE KADIN İSTİHDAMI VE ERKEN ÇOCUKLUK BAKIM VE OKUL ÖNCESİ EĞİTİM (EÇBOÖE) HİZMETLERİNİN DURUMU

1980 sonrası ekonomik bir eğilim olarak neoliberalizm tüm dünyayı etkilemiştir. Dünya piyasası uluslararasılaşan sermayenin ihtiyaçlarına göre düzenlenmeye başlanmış ve gelişmekte olan ülkeler dünya ekonomisi ile entegre olabilmek adına neoliberal politikaları uygulamışlardır. Bu politikalar ise ücretleri, işçi örgütlenmelerini, sendikal hakları ve istihdamı şekillendirmiştir.

Bu bölümde, 1980 sonrasında uygulanan ekonomi politikalarının Türkiye’de kadın istihdamını ve bakım rejimini nasıl etkilediğinin incelendiği ikinci bölüme teorik bir çerçeve sunması açısından, bu konudaki güncel literatüre, gelişmiş ve gelişmekte olan ülke örneklerine değinilecektir. Bunun yanı sıra Türkiye’de bakım rejimine dair politikaların karşılaştırmalı analizi için gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde var olan çocuk bakım rejimi uygulamaları ortaya konulacaktır.

Bu bağlamda bu ekonomik dönem içerisinde oluşturulan politikalar ekseninde kadın istihdamını etkileyen faktörler analiz edilirken, kadın istihdamını etkileyen bir faktör olarak çocuk bakım rejimi politikalarının önemi ve gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde var olan çocuk bakım rejiminin kadın istihdamını ne ölçüde etkilediği de ortaya konulacaktır.

1.1. 1980'lerden Günümüze Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın İstihdamı

2018 verileri itibarıyla Dünya'da kadınların istihdam oranlarına² bakıldığında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre (2018) kadın istihdamı Orta Doğu ve Kuzey Afrika Ülkeleri'nde %15.9, İskandinav Ülkeleri'nde, Almanya, Hollanda gibi Batı Avrupa ülkelerinde ve Güney Kore'de %50'nin üzerinde, Fransa ve Belçika'da ise %40'ın üzerinde seyretmektedir. Türkiye'de ise %29 olan kadın istihdam oranı diğer ülkelere kıyasla oldukça düşük seviyededir.

Çalışma bağlamında çocuk bakım rejimi ve kadın istihdamı arasındaki etkileşim ortaya konulmadan önce 1980'lerden günümüze değin uygulanan ve uygulanmakta olan ekonomi politikalarının kadın istihdamını nasıl şekillendirdiğini anlamak önem taşımaktadır. Var olan ve üretilen sosyal politikaları ekonomik paradigmadan bağımsız düşünmek yetersiz bir anlatı sunacağından, ilk önce söz konusu dönemde dünya genelindeki makroekonomik koşullar ele alınacaktır. Bu bağlamda gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamının bu dönem aralığında nasıl bir seyir izlediği de ortaya konulacaktır.

Kadın istihdamı konusunda mevcut literatüre bakıldığında gelişmekte olan ülkelerdeki ekonomi politikalarının ağırlıklı olarak üç dönemde incelendiği görülmektedir (İlkkaracan,2012, Moghadam, 2005, Karshenas,1997 ve Toksöz,2011). Gelişmekte olan ülkelerde yaşanan bu üç dönem ithal ikameci sanayileşme dönemi, ihracata dayalı sanayileşme dönemi ve finansal liberalizasyon dönemidir. 1980 sonrası Dünya'da genel bir eğilim olarak neoliberal dönem olarak adlandırılır, bu dönem gelişmekte olan ülkeler için ihracata dayalı sanayileşme ve finansal liberalizasyon dönemlerini kapsamaktadır. Ancak bu ekonomik dönüşüm süreçlerinin ülkelerin kendi ekonomik ve sosyal koşullarına

² Çalışma çağındaki kadınlar içinde kadın çalışanların oranı (ILO, 2019).

göre şekillendiğini belirtmekte fayda vardır. Şöyle ki; gelişmiş ülkeler 1980 sonrasında Keynesyen refah devleti politikalarına son verip üretken, ticari ve finansal sermayenin uluslararasılaştığı, serbestleştiği bir döneme girerken, gelişmekte olan ülkeler de ithal ikameci birikim modeline son verip ihracata dayalı büyüme modeli ile özelleştirme, serbestleştirme politikalarına hız vermişlerdir.

Bununla birlikte gelişmekte olan ülkeler açısından değerlendirildiğinde; her ülkenin bu süreçleri yaşama süreleri ya da yaşadıkları zaman dilimi farklılık gösterebilmektedir. Şöyle ki Türkiye de, 1980'ler itibarıyla dış pazara yönelik ekonomi politikalarını uygulamış ve ihracata dayalı sanayileşme modelini benimsemiştir. Ancak Güney Kore, Hong Kong, Singapur ve Tayvan'da ihracata dayalı sanayileşme 1960'larda başlamış, Malezya, Filipinler ve Endonezya ise 1970'lerde bu süreci başlatmışlardır. Tayland ve Bangladeş'te ise bu süreç 1980'lere dayanmaktadır (Toksöz, 2011).

Latin Amerika ülkeleri ve Doğu Asya ülkeleri karşılaştırıldığında ise Latin Amerika ülkelerinin ithal ikameci sanayileşmeye daha erken başladığı ve bu süreci daha geç bitirdiği, Doğu Asya ülkelerinin ise ihracata dayalı sanayileşme sürecine daha erken başladığı söylenebilir (Toksöz, 2015:145). Bu süreçlerin farklılaşması da neoliberal politikalar ekseninde kadın istihdamına dair tek bir sonuç çıkarmayı olanaksız kılmaktadır. Bu sebeple bölümün ilerleyen akışı içerisinde neoliberal ekonomik formasyon sürecini benzer ve farklı deneyimlerle yaşamış olan ülkeler bağlamında kadın istihdamı incelenecektir.

Neoliberal ekonomik dönüşüm süreci genel olarak piyasanın akışkanlığı ve ulusal piyasaların uluslararası piyasalara entegre edilmesini hedefleyen politikaları kapsayan bir süreç olmakla birlikte, bu hedeflerin gerçekleşmesi için uluslararası finans kuruluşlarının gelişmekte olan ülkelere dayattığı Yapısal Uyum Programlarını (YUP) ve ihracata dayalı sanayileşme politikasını kapsayan bir süreçtir (Toksöz, 2011: 133).

İhracata dayalı sanayileşme politikası genel eğilim olarak Güneydoğu ve Doğu Asya ülkelerinde kadınların emek piyasasına entegrasyonunu desteklemekle birlikte, bu ülkelerde istihdam koşullarını dönüştürmüş, istihdam imkanları erkek istihdamının daha fazla olduğu beceri ve eğitim gerektiren sermaye yoğun sektörlerden kadın istihdamına

olan gereksinimin daha fazla olduğu ve herhangi bir eğitim ve beceri gerektirmeyen³ emek yoğun sektörlere (teskil, hazır giyim, gıda, kimya, lastik, plastik gibi) kaymıştır. Kadınların istihdama katılımı bu dönemde emek yoğun olan imalat sanayiinde yoğun olarak gerçekleşmiştir. Kadın istihdamındaki bu artış eğilimi işgücünün feminizasyonu kavramını ortaya çıkarmıştır. Yeni sanayileşen Üçüncü Dünya ülkelerinde ihracata dayalı sanayileşme işgücünün feminizasyonu ile gerçekleşmiştir (Wood 1991; Çağatay and Ozler 1995).

İşgücünün feminizasyonunun; üretimin kadınların geleneksel olarak istihdam edildiği sektörlere kayması ile (Wood,1991), erkek işçi yerine “ucuz” ücretlerle istihdam edilen kadın işçi tercih edilmesiyle (Standing, 1999) ve erkekler tarafından yapılan işlerdeki düşüş ile (Elson,1995) gerçekleştiği de ifade edilir.

İşgücünün feminizasyonu ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Dünya Bankası'na göre (2003) Türkiye ve pek çok Orta Doğu ülkesinde işgücünün feminizasyonunun görülmediği ifade edilmektedir. Ancak-Türkiye'de 1980 sonrasında göreceli bir feminizasyon söz konusudur (Çağatay, Berik, 1991; Çağatay, Özler, 1995; Özler, 2000; İlkaracan, 2010). Şöyle ki, ihracata dayalı sanayileşme döneminde her 100 kişilik kentsel kadın artışında tarım- dışı kadın istihdamı 19,7 kişi artarken, erkek istihdamı için her 100 kişilik kentsel erkek artışında 47 kişi artış gözlemlenmiştir Böylece tarım dışı alanda istihdam edilmeye bir gerileme söz konusu olmuş, kadın istihdamındaki nispi iyileşmeye karşın erkek istihdamındaki nispi gerileme tarım dışı istihdamda göreceli bir feminizasyona sebep olmuştur. Tarım dışı kadın istihdamı yaklaşık olarak 1970-1980 arası dönemde %10 iken 1990'larda %15, 2009 itibarıyla %21' e ulaşmıştır (İlkaracan,2010:28-29). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)' nun 2018 verilerine göre ise

³ Kadınların hane içerisinde harcadığı emek görünmez olduğu için, sunduğu bu beceriler vasıfsız ya da yarı-vasıflı işler olarak tanımlanmaktadır. Kadınların vasıfsız olarak tanımlanan işler yapmaları, emeklerinin düşük nitelikli olmasından dolayı değil, kadınların genel bir ön kabul olarak düşük nitelikli emek kabul edilip onlara vasıfsız işler verilmesinden kaynaklanmaktadır (Toksöz, 2011:147, Pearson, 1998:180).

tarım-dışı kadın istihdamı' %73.9'dur.⁴ Türkiye'de göreceli bir feminizasyon yaşanmasına rağmen Endonezya, Güney Kore, Meksika, Arjantin ve Brezilya gibi ülkelerle kıyaslandığında Türkiye'deki feminizasyon süreci daha sınırlıdır (İlkkaracan,2010: 29).

İşgücünün feminizasyonunun ihracata dayalı sanayileşme döneminde ortaya çıktığı yukarıda ifade edilmiştir, ihracata dayalı sanayileşme dönemi öncesinde kadın istihdamına dair mevcut durum nedir sorusunu yanıtlamak adına ithal ikameci dönemde kadın emeğine dair durumu anlamak gereklidir.

Latin Amerika ve Doğu Asya'da ithal ikameci sanayileşme modelinin benimsendiği dönemde, kadın emeğinin marjinalleşmesi gözlenmiş (Çağatay, Berik 1991: 156), yani, kadınların sanayideki gelişme ile birlikte istihdama katılımı yüksek düzeyde gerçekleşmemiş ancak Latin Amerika'da kadınlar dokuma ve gıda gibi küçük ölçekli üretim birimlerinde çalışmışlardır (Toksöz, 2011: 144-145)⁵.

İhracata dayalı sanayileşme döneminde kadın istihdamının yeni sanayileşen Üçüncü Dünya ülkelerinde arttığı ve böylece bu ülkelerde işgücünde feminizasyonun gerçekleştiği gözlenmiş (Standing, 1999; Wood, 1991; Çağatay, Özler, 1995) olmakla birlikte, bu artışın nedenlerinin de incelenmesi gerekmektedir.

İhracata dayalı sanayileşmenin emek yoğun sektörler üzerinden gelişmesi ve böylece kadın emeğine duyulan talepteki artış, gelişmiş ülkelerin geliştirmekte olan ülkelerdeki ucuz emek gücünü kullanma taleplerinden kaynaklanmıştır. Ucuz emek gücünden kastedilen kadın emeğidir. Kadın emeğinin "ucuz" olduğunu ifade ederken bunun kanıtını ise ihracata dayalı sanayileşme döneminde ülkelerdeki kadın-erkek ücret farkına bakarak anlamak mümkündür.

İhracata dayalı sanayileşme politikalarının etkin olduğu ve kadın istihdam oranlarının diğer geliştirmekte olan ülkelere göre görece yüksek olduğu ülkelerde kadın ve

⁴ Tarım-dışı istihdam edilen kadınların toplam kadın istihdamına oranı (TÜİK,2018).

⁵ Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için: Boserup (1970).

erkek arasındaki ücret farkı oldukça yüksek düzeydedir. 1975-95 arasındaki dönemde kadın erkek arasındaki ücret oranı Hong Kong'da %73,2, Kore'de %48,5, Tayvan'da %64,1 ve Singapur'da %54,4'tür (Seguino, 2000: 36). Kadınların erkeklere oranla daha az ücret almalarının ardındaki nedenler sorgulandığında, iş deneyimi ve eğitim seviyesinde kadın- erkek arasında bu imkanlara erişim olanaklarındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmüştür (Berik, 2011).

Kadınların ucuz emek gücü olmasının yanı sıra Pearson (1998:174)'e göre örgütsüz, uysal ve itaatkâr olarak görülmeleri de piyasa tarafından talep edilmelerinde etkili olmuştur.

Ucuz emek gücünden faydalanmak adına uluslararası şirketlerin Doğu ve Güneydoğu Asya'ya yatırım yapması ile birlikte bu bölgelerde de kadın istihdamı artmıştır. Ortadoğu ve Kuzey Afrika'daki gelişmekte olan ülkelere bakıldığında ise kadınların tarım dışı istihdama katılımının görece düşük düzeyde kaldığı tespit edilmiştir (Toksöz, 2011 ve İlkaracan, 2010). 1980'li yıllar itibarıyla dünya üzerinde kadınların %40'ı çalışmaktadır.

İhracata dayalı sanayileşme düzeyi ve kadınların istihdam oranları da her ülkede aynı seviyede gerçekleşmemiştir. Ülkelerin ihracata dayalı sanayileşmeye dayalı ekonomik büyümeleri ülkeden ülkeye değişmektedir. Örneğin Güney Asya'da, ihracata dayalı sanayileşme; Bangladeş'te, Doğu Asya'da; Asya Kaplanları olarak adlandırılan Hong Kong, Güney Kore, Tayvan ve Singapur dışında Malezya, Endonezya, Tayland ve Filipinler'de, Latin Amerika'da ise Meksika ile sınırlı olmak üzere etkin olmuştur. Merkez Amerika'da ve Karayiplerde de ihracata dayalı sanayileşmeye bağlı ekonomik gelişme söz konusu olmuştur. Fakat Sahra Altı Afrika ve Orta Doğu ülkelerinde ihracata dayalı sanayileşme ülke ekonomilerinde derin dönüşümler yaratmamıştır. Bu durumun oluşmasında ise ülkelere özgü ekonomik ve politik faktörler etkili olmuştur (Özler, 2000:1241).

Ortadoğu ve Kuzey Afrika(ODKA)⁶ ülkelerinde ihracata dayalı sanayileşmenin diğer ülkelerde görüldüğü üzere etkin olmamasında petrol gelirlerine sahip olma ve kültürel faktörlerin etkisi söz konusudur. Moghadam'a göre (2005:111) 1970'lerin başı itibarıyla petrol fiyatlarının artışı kadın işgücüne duyulan talep ve arzı sınırlandırmış, ekonomik faktörlerin haricinde devletin kadın-erkek rollerine dair anlayışı ve bu bağlamda sergilediği rol kadın istihdamının düşük olmasında etkin olmuştur. Bölümün izleyen akışı içerisinde ODKA ülkelerinde ihracata dayalı sanayileşme döneminde kadın istihdamında tespit edilen eğilimler anlatılacaktır.

ODKA ülkeleri 1950'li yıllardan itibaren ekonomik modernizasyon sürecine girmiş ve 1950-1980 yılları aralığında ithal ikameci sanayileşme politikasını sürdürmüşlerdir. Bu dönemde patriarkal yapı ve tek kazananlı erkek aile modeli sürdürülmüştür. ODKA ülkelerinde 1980'lerin başından itibaren genel olarak piyasa hareketliliği, ticari liberalizasyon ve devletin kontrol hareketliliğinin kısıtlanması gibi yeni gelişme stratejileri benimsenmiştir.

İhracata dayalı sanayileşme sürecinde kadınların tarım dışı istihdama düşük düzeyde katılımı ODKA ülkelerinin genel bir özelliği olup, bu durum Doğu ve Güneydoğu Asya ülkeleriyle tam bir zıtlık taşımaktadır (Toksöz, 2011: 150). Bu dönemde kadınların tarım dışı istihdamında yavaş ancak sürekli bir artış söz konusu olmuştur. Yaşanan sürekli artışa rağmen tarımdan kopan kadın işgücü piyasada yeterli ölçüde istihdam edilememiştir. Moghadam bu durumun nedenini ODKA ülkelerinde yaşanan sınırlı sanayileşmeye, ihracata dayalı üretimin ve endüstrinin düşük düzeyde artışına dayandırmaktadır (Moghadam, 2003: 43). Makroekonomik gelişmenin yeterli düzeyde olamayışı ve kadınların çalışma talebinin piyasada karşılanamaması dolayısıyla

⁶ ODKA Ülkeleri Cezayir, Bahreyn, Cibuti, Mısır, İran, Irak, Ürdün, Kuveyt, Lübnan, Libya, Fas, Katar, Suudi Arabistan, Suriye, Tunus, Birleşik Arap Emirlikleri, Batı Şeria ve Gazze, Yemen'i kapsamaktadır (Dünya Bankası,2019).

toplumda var olan toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve patriarkal aile yapısının varlığı sürdürülmüştür (İlkkaracan, 2012: 2).

ODKA ülkeleri kadın istihdamına dair yukarıda bahsedilen sonuçlara uymakla birlikte, kadın istihdamının seyri bu bölge ülkeleri arasında farklılaşmaktadır. Petrol gelirlerine sahip olup/olmama kadın istihdamını şekillendiren önemli bir dinamik olmakla birlikte petrol gelirlerinin yüksek olduğu Körfez ülkelerinde ücretlerin yüksek olması tek erkek kazananlı aile modelinin sürdürülmesinde etkili olmuş, patriarkal kodlarla şekillenmiş aile yapısı ücretlerin yüksek olması sebebiyle korunmuştur. Yani, tarım dışı sektörlerde kişi başına gelirin görece daha yüksek olduğu, tek kişinin aileyi geçindirebildiği ülkelere kadınların istihdama katılımına imkan tanıyan yeni kültürel normlar oluşmamıştır. Bunu örneklemek gerekirse 1963-92 döneminde Müslüman bir Güneydoğu Asya ülkesi olan Endonezya'daki ücretler ile ODKA bölgesi ülkelerindeki ücretler karşılaştırıldığında ücretler arasında 4 ile 10 kat arasında farklılıklar mevcuttur.⁷ Endonezya'da ücretlerin düşük olması kadınların işgücüne katılımını zorunlu kılmış ve bunun sonucunda kadınların işgücüne ve istihdama katılım oranları yükselmiştir (Karshenas ve Moghadam, 2001: 64)

Petrol gelirlerine sahip olmayan ülkeler açısından da bölgesel petrol ekonomisi yine kadın istihdamını şekillendiren önemli bir faktör olmuştur. Petrol geliri olmayan ülkelere petrol geliri olan ülkelere işgücü göçü gerçekleşmiştir. Örneğin, Tunus ve Ürdün'den genellikle Libya, Irak ve Suudi Arabistan'a erkek işçiler çalışmak için giderken, İran'a genellikle Koreli ve Afgan erkek işçiler ve Batlı mühendisler ve teknisyenler göç etmiştir. Petrol gelirleri olan bu ülkelerde çalışan işçiler kendi ülkelerine döviz havalesi yapmışlardır. Bu durumun sonucu olarak petrol gelirleri ve işgücü göçü ekonomik büyüme ve ücretlerde olumlu sonuç yaratmış olsa da bu eğilim kadın istihdamı açısından negatif bir sonuç yaratmıştır (Moghadam, 2005: 114-115).

⁷ Ücretler, mevcut piyasa kuru üzerinden ABD doları cinsinden ölçülmüştür.

Petrol ekonomisine bağımlılığın yanı sıra ODKA ülkelerinde devletin toplumsal cinsiyet politikalarında İslam'ın büyük etkisi vardır, bu etkiden dolayı neoliberal dinamiklere rağmen kadın istihdam oranı diğer gelişmekte olan ülkelere (Doğu ve Güneydoğu Asya) göre düşük oranda seyretmiştir. İslam'ın etkisi de ODKA ülkeleri arasında farklı şekilde gerçekleşmektedir. Moghadam (2005) çalışmasında Ürdün, İran ve Tunus'u incelemiş ve bu ülkelerin ekonomik açıdan ve İslami muhafazakârlık açısından farklılıklarını ifade etmiştir. Örneğin, İran ve Ürdün'de patriarkal toplumsal yapı daha yoğun iken Tunus'ta bu ülkelerde olduğu kadar yoğun değildir. Bu durum da kadın istihdamı oranlarının farklı olmasını etkilemektedir.

Bunun yanı sıra, bu bölgedeki işgücü dinamikleri kadının ekonomik gelişimini hedeflemez. Kadınlar sosyal olarak daha kabul edilebilir olduğu için kamu sektöründe çalışmaya meyillidirler ancak 1980'lerden bu yana kamudaki iş sayısında azalma meydana gelmiş, özel sektör bu düşüşü karşılayamamıştır. 1980'lerden itibaren var olan küresel rekabet ortamında enformel sektör de giderek büyümüştür (Toksöz,2011: 141). Kadınlar genellikle enformel sektörlerde herhangi bir iş sözleşmesi, iş güvenliği ya da sosyal güvenlik sistemi olmaksızın çalıştırılırlar (OECD, 2017:5).

ODKA Ülkeleri ve Güneydoğu ve Doğu Asya ülkelerinde kadın istihdamının ülkelerin kendi makroekonomik ve sosyal koşullarına göre nasıl şekillendiği ifade edilmiştir. Çalışmanın bundan sonra gelen bölümünde ise yukarıda bahsedilen makroekonomik koşulların yanı sıra kadın istihdamını şekillendiren önemli bir faktör olarak çocuk bakım rejimi ele alınacaktır.

1.2. Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde EÇBOÖE Hizmetleri

Kadın istihdamının gelişim seyri, erken çocukluk bakım ve okul öncesi eğitim (EÇBOÖ) hizmetlerinin ülkelerde ne düzeyde sunulduğu ile yakından ilintilidir. EÇBOÖE hizmetlerinin ülkelerde ne derecede etkin olduğu anlatılmadan önce bakım nedir, çocuk bakımının kadın üzerinde etkileri nelerdir, kadın istihdamı ile neden ilintilir soruları yanıtlanacaktır.

Bakım emeği hanenin onarımı, temizliği gibi günlük rutin işlerin yanı sıra bakımdan faydalananlarla da tanımlanabilir. Bakım işi çocuklara, yaşlılara, hastalara ve engellilere yönelik olabildiği gibi sağlıklı bireylerin ihtiyaçlarını karşılamaya da yöneliktir. Bu çalışma bağlamında bakım emeği çocuk bakımını kapsamakta, var olan politikaların incelenmesi çocuk bakım rejimi ile ilişkilendirilmektedir.

Bakım emeği, duygusal emekle iç içe geçmiş bir emek biçimi olup, genellikle kadınlara atfedilen bir emek biçimidir. Duygusal emek⁸ ise bireylerin diğer bireylerle karşılıklı ve iç içe ilişkiler kurmasına dayalı olan işlerde var olan emek olarak tanımlanır (Kalfa, 2010:194). Duygusal bir emek biçimi olarak kadının hane içinde sunduğu bakım emeği, emek olarak görülmemekte, kadınların anne, eş, gelin, kız çocuk olması gibi rolleri gereği yapılan görevler olarak görülmektedir.

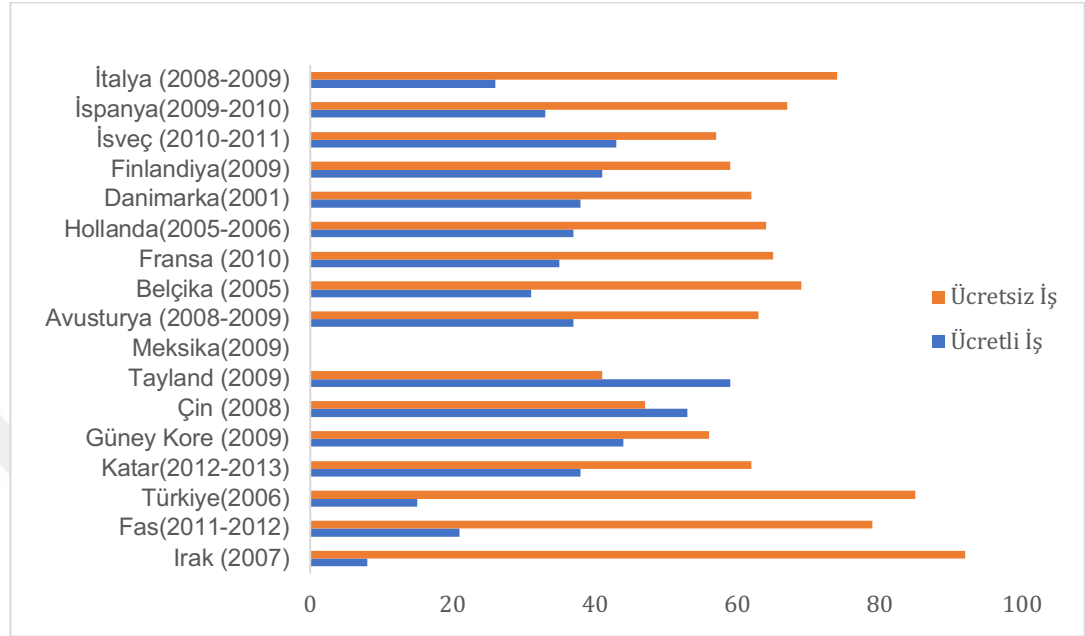
Bakım işine ayrılan zamana bakıldığında ise bakım işinin büyük ölçüde kadınlar tarafından yerine getirildiği gözlemlenmektedir. Bu bağlamda kadın-erkek zaman kullanım farklılıklarına bakmak bakım işinin hanelerde ve farklı ülkelerde kimin sorumluluğunda yürütüldüğünü anlayabilmek adına önem taşır.

⁸ Duygusal emek kavramı ilk defa Arlie Russell Hoschschild (1983) tarafından kullanılmıştır.

Bu noktada Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın 2015 yılında hazırlağı belge (UNDP, 2015) bize kadın ve erkek arasında bakım emeğini de içeren ücretsiz işlere ayrılan zamanı göstermekte ve söz konusu ülkelerde kadın istihdamının durumu ile karşılaştırma imkânı sunmaktadır. Belgede, işler ücretli ve ücretsiz iş olarak ayrılmıştır. Ücretli iş kapsamına formel ve enformel işler, ücretsiz iş kapsamında ev işleri, bakım işi (yaşlı ve çocuk bakımı), gönüllü işler yer alır. Şekil 1.1'de gelişmiş ve gelişmekte olan



ülkelerde kadınların ücretli ve ücretsiz işe harcadıkları zaman yüzdelik olarak gösterilmiştir.



Şekil 1.1 Kadınların Toplam Harcadığı Zaman İçerisinde Ücretli ve Ücretsiz İşe Ayrılan Zaman (%).⁹

Şekilde görüldüğü üzere Çin ve Tayland haricinde tüm ülkelerde ücretsiz işe kadınlar tarafından harcanan zaman daha fazladır. Ücretsiz iş kapsamında değerlendirilen bakım işine kadınların harcadığı zaman her ülkede erkeklerin bakım için harcadığı zamandan daha fazladır (OECD,2017). Bakımın çoğunlukla kadınlar tarafından yerine getirilmesindeki sebepler irdelendiğinde devlet, hane ve piyasa arasında bu sorumluluğun nasıl paylaşıldığına bakılması gerekmektedir.

⁹ Şekil 1.1., UNDP (2015) verileri kapsamında hazırlanmıştır. Şekilde yer alan ülkeler çalışmamızda incelediğimiz ODKA ülkelerine, Güneydoğu ve Doğu Asya ülkelerine Kuzey ve Batı Avrupa ülkelerine dair bir fikir sunmak adına seçilmiştir.

Bakım hizmetlerinin aile, devlet ve piyasa arasında paylaşımına dair bir çerçeve ortaya koyan politikalar literatürde farklı şekillerde kavramsallaştırılmıştır: iş-aile dengesi, iş ve aile yaşamının uzlaştırılması, iş-aile çatışması, iş-aile uyumu, iş-aile yaşamının entegrasyonu gibi (Özkaplan, 2010). Bazı yazarlar (İlkkaracan: 2010, Dedeoğlu ve Şahankaya: 2015) tarafından iş ve aile yaşamının uzlaştırılması/uyumlulaştırılması kavramsallaştırması kullanılmaktadır. Dedeoğlu ve Şahankaya makalesinde (2015:95) 'iş ve aile yaşamı' kavramını, Türkiye'de iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması politikalarının kadının ücretsiz emeği üzerinden gerçekleştirilmesi sebebiyle tercih ettiklerini belirtmişlerdir. OECD İyi Yaşam Endeksi'nde (Better Life Index) ise iş ve yaşam dengesi olarak kavramsallaştırma yapılmış (OECD Better Life Index, 2019) olup; iş-yaşam dengesi OECD tarafından iş, aile ve kişisel hayatın dengelenmesi olarak ifade edilmektedir.

Bu konudaki terminoloji güncel değişiklere uyum sağlamış ve evrilmiştir. İş-aile ve aile odaklı gibi kullanımlar politikaların odak noktasını kadın ve özellikle annelere çeker, ancak iş-yaşam dengesi kavramı 1990'larla birlikte gündeme gelen bir kavram olup daha geniş bir kitleyi kapsar hem kadınları hem erkekleri hem de çocuklu ve çocuksuzları ve herhangi bir aile yükümlülükleri olmayan bir kesimi kapsar. İş-yaşam dengesi kavramı cinsiyete dair nötr bir anlayış sunar ve cinsiyete dayalı eşitsizliklerin yeniden üretimini engeller (Lewis, Gambles ve Rapoport, 2007). Bu sebeple çalışmamızda, kavramın tarihine vurgu yapılmadığı sürece iş-yaşam dengesi terimi kullanılacaktır.

"İş-yaşam" dengesinin gündeme gelmesindeki sebepler araştırıldığında ise aile yapısındaki değişim ve kadının istihdama katılım oranlarının artması ve yaşlanan nüfus göze çarpar. Günümüzde iş-yaşam dengesini sağlama noktasında piyasa, hane ve devlet arasındaki iş bölümü ve hangi kurumun ne derece sorumluluk aldığı ülkeden ülkeye farklılaşmaktadır.

Bu sebeple, izleyen kısımda, iş-yaşam dengesinin gerçekleşmesinde önemli bir rol oynayan ve günümüzde de kadın istihdamının yüksek düzeyde gerçekleştiği refah devleti kurumsallaşmaları çalışmaya karşılaştırmalı bir temel sunma açısından ele alınacaktır. Refah devleti 1950'lerden 1970'lerin sonuna kadar devletlerin kapsamlı

sosyal hizmetler sunduğu bir döneme işaret eder. Bakım sunan kurumsal ve yasal mekanizmalar da refah rejimlerinin bileşeni olarak önemli bir yer tutar. Bu bağlamda öncelikle farklı ülkelerde var olan refah devleti tipolojilerine dair literatür ortaya konulacak sonrasında ise ülkelerde var olan bakım rejimine dair uygulamalar anlatılacaktır.

1.2.1.Refah Devleti Tartışmalarında EÇBOÖE Hizmetleri

Refah rejimlerine dair literatüre bakıldığında yazarların (Titmuss,1963, Esping-Andersen,1990, Lewis,1992) refah devletlerini sınıflandırırken farklı ölçütleri ele aldıklarını söyleyebiliriz. Şöyle ki, Titmuss sınıflandırmasında refah politikaları ve kapitalizm arasındaki ilişkiye odaklanırken, sosyal sınıfı bu ilişkiyi ölçümlemek adına kullanır. Titmuss, mesleki ve mali refaha odaklanırken gönüllük esasına dayanan ya da aile tarafından sunulan refahı göz ardı eder (Lewis, 1997:160).

Titmuss'un sınıflandırması (1963) kalıntı refah devleti modeli, endüstriyel başarı-performans modeli, kurumsal-yeniden bölüşümcü refah devleti modeli şeklindedir. Kalıntı refah modeli, muhtaç durumdakilere temel yardım ya da hizmetler sağlamada, devletin piyasaya müdahale etme rolünü sınırlandırmakta, yalnızca yoksullar için minimal bir devlet yardımı öngörmektedir. Endüstriyel başarı-performans modelinde devletin sunduğu yararlar istihdama ve sosyal sigorta kurumlarına aidat ödemeye bağlıdır. Kurumsal-yeniden bölüşümcü modelde ise gereksinime bağlı olarak devlet vatandaşlara evrensel hizmetler sağlamaktadır.

Esping-Andersen (1990) ise refah devletlerini sağlanan sosyal hizmetlerin metalaşma düzeyine göre üçe ayırarak incelemektedir. Metalaştırma düzeyi bireylerin/ailelerin sosyal hizmetlere erişiminin piyasaya ne kadar bağımlı, piyasadan ne kadar bağımsız olduğu ile ilintilidir. Bu tanımlamaya göre refah devletleri Liberal, Korporatist ve Sosyal Demokratik olarak sınıflandırılır. Liberal refah rejimine Amerika, Kanada, Avustralya gibi ülkeler dahil edilebilirken, korporatist refah rejimine Almanya, Fransa, İtalya, Avusturya ve sosyal demokrat refah rejimine, Norveç ve İsveç dahil

edilebilir. Esping-Andersen'in sınıflandırmasında liberal refah rejimleri piyasa merkezli olup, devlet geçimini sağlayamayan ve muhtaç durumda olanlara ve piyasadan satın alınabilen bakım hizmetlerine erişemeyen kesime yardım eder. Korporatist Refah Rejimlerinde ise sosyal yardımlar mesleki statüleri göre dağıtılır. Sosyal demokrat refah rejiminde ise sosyal yardımlar eşit bir şekilde dağıtılır ve evrensel niteliktedir.

Lewis'a göre (1997:161) Esping-Andersen'in yaklaşık 30 yıl sonra dile getirdiği refah devleti sınıflandırması Titmuss'un sınıflandırması ile paralellik taşısa da Titmuss yalnızca kamu harcamalarına bakarken, Esping-Andersen refah devletlerinin içeriğine de bakar, ayrıcalık tanınan koşullara, faydaların niteliğine ve sağlanan yardımların evrensel olup olmadığına ve iş sahibi olup/olmamaya bakar. Fakat Esping-Andersen'in refah rejimi tipolojileri feminist yazarlar tarafından cinsiyete yer vermemesi sebebiyle eleştirilmiştir (Sainsbury, 1994, Orloff, 1993, Lewis, 1997).

Refah devletlerini ve toplumsal cinsiyeti bir arada düşünerek değerlendirmek 1990'larda toplumsal cinsiyet çalışmalarının ve refah rejimleri analizlerinin etkisiyle gerçekleşmiştir. Feminist araştırmacılar tarafından sosyal politikalara ve düzenlemelere toplumsal cinsiyet kavramı ile bakılarak refah devleti çözümlemeleri yapılmıştır (Orloff,2009).

Bu minvalde, refah devletleri sınıflandırmasını feminist bir bakış açısıyla sınıflandıran Lewis (1997) ücretsiz işe önem vermekte ücretsiz işin neden önemli olduğuna ve kadın ve erkek arasında ücretsiz işin nasıl bölüşüldüğü sorularına yanıt aramaktadır. Bu sorunun katkısı ise şudur: genellikle kadınlar ücretsiz iş ile ilişkilendirildiğinden bu bakış açısı refah devletlerinin toplumsal cinsiyet merkezli değerlendirilmesine olanak tanımaktadır.

Ücretsiz iş kapsamında değerlendirilen çocuk bakımı¹⁰ toplumsal cinsiyet ve refah devletleri analizlerinde önemli yer tutar. (Orloff,2009:324). Çocuk bakımı, refah devletlerinin dönüşümü ile yakından ilintilidir. Değişen refah rejimlerinin odağında, kadınlarının istihdama katılımının artması, yaşlanan nüfus, düşen doğum oranları ve dönüşen aile tipleri vardır. Bunun yanı sıra gelişmiş ülkelerde göçmen kadın emeğinin kullanılması da çocuk bakımına dair politikaların şekillenmesinde etkili olmuştur. AB'nin genişlemesi, savaşın ve neoliberal ekonominin etkisi ile Merkez ve Doğu Avrupa'da kadınların ekonomik imkanları, kadınları Batı Avrupa'ya göçe zorlamıştır. Kadın göçü global bakım zincirini oluşturmaktadır. Örneğin 1950'lerde ve 60'larda İngiltere'de kolonilerden gelen kadınlar ucuz işgücü oluşturmuşlardır. Bu yıllarda ucuz göçmen kadın emeği gelişmiş ülkelerde kadınların evde kalmasına veya yarı-zamanlı çalışmasına neden olmuştur. Günümüzde ise göçmen kadın emeği hane içi işlerin yapılması için kullanılmaktadır. Hane içinde göçmen kadın emeğinin kullanılması ve böylece kadınların hane dışında çalışmaya katılması tek erkek kazananlı hane modelinden yetişkin çalışan modele (adult worker model) geçilmesinde etkili olmuştur (Williams, Gavanas,2008).

Çocuk bakımının refah devleti sınıflandırmalarında nasıl yer aldığına bakmak gerekirse:

Lewis (1992) vergi ve sosyal güvenlik sisteminde kadınların nasıl yer aldığına, özellikle çocuk bakımında sosyal hizmetlerin boyutuna ve evli kadınların işgücüne katılımının niteliğine, tek-erkek kazananlı aile modelinin farklı devletlerde ne ölçüde geçerli olduğuna bakarak bir refah devleti tipolojisi sunar. Bu sınıflandırmada geçen refah tipolojileri ise şu şekildedir: güçlü tek-erkek kazananlı refah devleti modeli, hafif tek-erkek kazananlı refah devleti modeli ve zayıf tek erkek kazananlı refah devleti modeli.

¹⁰ OECD'de ücretsiz iş kapsamında rutin ev işleri, alışveriş, hanehalkı üyelerinin bakımı, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, hanehalkı dışındaki insanların bakımı, gönüllük esaslı işler, ev işleri için seyahat, diğer ücretsiz işler vardır (OECD, 2019).

Fraser (1994:592) ise aile gelirinin değişmesi ile refah devletlerinin dönüştüğünü ifade eder. Fraser'a göre yalnızca erkeğin haneye gelir getirmesi ailenin geçimini sağlamak adına yetersiz kalmış, kadınlar da böylece işgücüne katılım göstermişlerdir. Bunun yanı sıra post-endüstriyel gelişmeler, endüstriyel toplumsal cinsiyet düzeni, geç ölümler de aile modellerinin dönüşüme uğramasında etkili olmuştur. Fraser 4 farklı aile modeli  ne sürer (tek gelir getirenli erkek modeli, bakımveren denklik (parity) modeli, evrensel gelir getirici modeli, evrensel bakıcı modeli) ve devletlerin sunduğu bakıma dair refah politikalarını bu modeller çerçevesinde inceler (Ciccia, Bleijenbergh, 2014:50). Bu modeller, devletlerin sosyal politika bağlamında sunduğu  ocuk bakım hizmetlerini ve II. Dünya Savaşı sonrası etkin olmaya başlayan ve 1980'lerle birlikte dönüşen refah rejimlerini anlamak adına önemlidir. Dönüşen aile modellerini genel olarak şu şekilde inceleyebiliriz:

1. Erkek Kazananlı Model (Male Breadwinner Model): Bu modelde kadın ve erkek farklı rollere sahiptir, erkek eve gelir getiren kişi iken, kadın ise evde ücretsiz iş olarak tanımlanan, özellikle  ocuk bakımı, işleri yapar. Bu model günümüzde sürdürülebilir olmaktan uzak olup, boşanmaların artmasıyla, çocukların tek ebeyenli yetiştirilmeye başlanmasıyla, düşen doğum oranlarıyla, artan kadın istihdamı ve refah devletlerinde finansal istikrarsızlık yaratan bir neden olarak tek gelir ile hanelerin geğindirilememesiyle birlikte dönüşmeye bařlamıřtır¹¹.

Avrupa devletleri üzerine yapılan karşılaşırmalı refah devletleri analizleri, birçok Avrupa devletinde bu modelden evrensel kazananlı modele (universal breadwinner model) geçiş olduğunu ifade eder ancak  ocuk bakım

¹¹ Daha ayrıntılı bilgi için bakınız: Crompton 1999; Leira, Saraceno 2008; Lewis 2001; Giullari, Lewis 2005; Orloff 2006)

hizmetlerine dair sunulan hizmetler hala sınırlı ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine dayanmaktadır (İzdeş Terkoğlu, 2017:89). Bu dönüşümü geçiren, bu modeli sürdürmüş olan devletlere Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Yunanistan örnek gösterilebilir (Ciccia, Bleijenbergh,2014).

2. Bir Buçuk Kazananlı Model (One-and-half Breadwinner Model): Bir buçuk kazananlı aile modeli tek kazananlı erkek hane modelinin modern versiyonu olup kadını yarı-zamanlı çalışmaya teşvik eder ve bu modelde çocuk bakımını yarı-zamanlı sunumu söz konusudur. Günümüzde İngiltere, Kıbrıs, Fransa, İrlanda, İtalya, Malta, Portekiz ve İspanya bu modele örnek gösterilebilir (Ciccia, Bleijenbergh, 2014:62).
3. Bakımveren Denklik Modeli (Caregiver Parity Model): Daha çok 1990'lı yıllar Batı Avrupa ülkeleri sosyal demokrat hükümetlerinin uygulamalarında görülen bu modelin odak noktasında enformel bakım emeğinin devlet tarafından bakım ödemesi şeklinde nakit yardımı yapılarak desteklenmesi vardır (Fraser, 1994:593).
4. Evrensel Kazananlı Model (Universal Breadwinner Model): Genel olarak bu model kadın ve erkeğin işgücüne eşit oranda katılım sağlamasını hedefler. Bu model devlet tarafından desteklenmeyen evrensel kazananlı model olarak Kıbrıs, Fransa, İrlanda, İtalya, Portekiz ve İspanya'da ve desteklenen evrensel kazanan model olarak İzlanda, İsveç ve Danimarka'da görülebilir. Desteklenmeyen evrensel kazanan model erkeğin ücretsiz işe harcadığı zamanın arttırılmasına değil kadının bu işlere harcadığı zamanın azaltılmasını hedefler. Ancak, bu modelde bakım hizmetlerinin maliyetlerine kıyasla ailelere ödenen bakım desteği yetersiz kalmaktadır. Desteklenen evrensel kazanan modelde ise kamusal bakım hizmetlerinin sunulması aracılığıyla kadın ve erkeğin işgücüne eşit oranda katılım sağlamasını hedeflenir (Ciccia, Bleijenbergh,2014).
5. Evrensel Bakıcı Modeli (Universal Caregiver Model): Bu modelin mevcut olduğu ülkelerde toplumsal cinsiyete ve ücretli ve ücretsiz işe eşit derecede önem verilmekte ve ücretsiz işin erkek, kadın, devlet ve piyasa arasında

paylaşımı desteklenmektedir (Gornick and Meyers, 2009). Bu model ütöpik bir model olarak tanımlanır ve bu modelin gözlemlendiğı bir ölke yoktur. Ancak İskandinav ölkeleri'nde var olan uygulamalar bu modele örnek olarak düşünölebilir.

Hakim ise (2006) bakım hizmetlerinin gelişmesi ve iş-aile yaşamına dair uzlaştırma mekanizmalarının ortaya çıkışını, tercih teorisi (preference theory) ile açıklamaktadır. Hakim bu teoriye göre kadınları 3 grupta tasniflemektedir. Bu sınıflandırmaya göre kadınlar ya ev merkezli(home-based), ya iş merkezli(work-centered) ya da "uyum gösteren"(adaptive)'dirler. Ev-merkezli ve iş-merkezli kadınlar hangi politika uygulanırsa uygulansın kendi tercihlerini uygulalar, ancak "uyum gösteren" kadınlar için uygulanan iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik oluşturulan politikalar önemlidir, bu politikalara göre çalışıp çalışmamayı tercih ederler.

Yukarıda refah devletleri ve çocuk bakım politikalarına dair bir üst tartışma sunulmuştur. Ancak, bu modellerin oluşmasında etkili olan devletlerin bu politikaları uygulama biçimleridir. İzleyen alt bölümde devletlerde çocuk bakımına dair oluşturulan politikaların hangi amaçlarla uygulandığı, bu amaçlar kapsamında çocuk bakım rejimine dair araçların ne olduğu ve gelişmiş ve gelişmekte olan ölkelerde ne şekillerde gerçekleştiğı ele alınacaktır.

1.2.2.Çocuk Bakımını Destekleyici Kurumsal Mekanizmalar

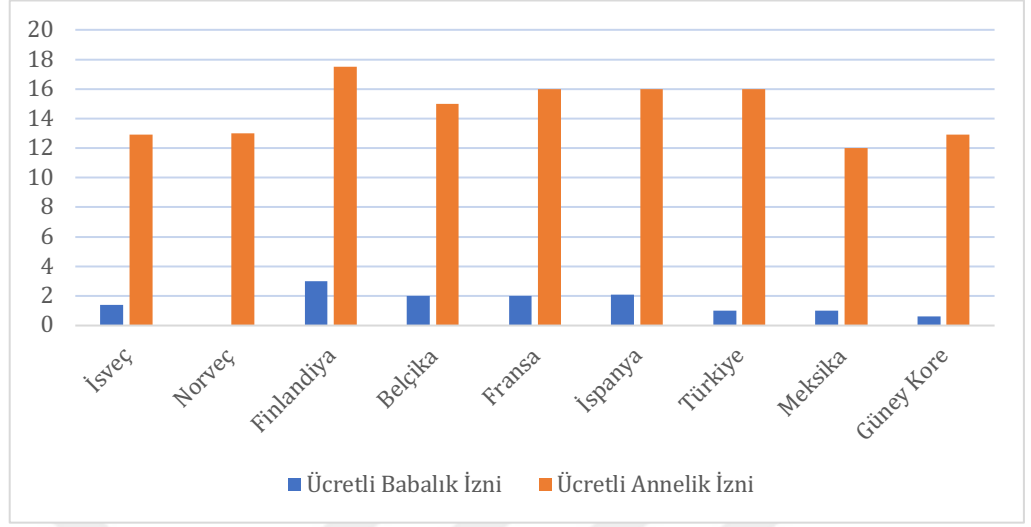
Refah devletleri EÇBOÖE hizmetlerini birçok nedenle uygulamaktaydı: Fransa'da doğum oranlarını arttırma hedefiyle, İngiltere'de çocuk yoksulluğunu azaltmak adına, İskandinav ölkelerindeyse kadınların istihdam oranlarının arttırılmasını ve cinsiyete dayalı eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasını sağlama amacıyla çocuk bakımına dair politikalar oluşturulmuştur (Ciccia, Bleijenbergh, 2014: 7-8). EÇBOÖE hizmetlerinin

kapsamına, hangi aktör (devlet, hane ve piyasa) tarafından sunulduğuna ve hedeflerine dair uygulamada ülkeler arasında birçok farklılık söz konusudur.

Çocuk bakım rejimleri üç faktörle ilişkili olarak farklılaşmaktadır: özellikle okul öncesi yaş grubundaki çocuklar için ebeveynleri istihdama çeken annelik, babalık ve ebeveyn izni gibi politikalar, kamusal ve özel olarak sağlanan çocuk desteğinin kapsamı ve içeriği, çocuk bakımı için sağlanan nakit transferleri (Williams, Gavanas, 2008:15)¹².

Bu bağlamda, ilk olarak kurumsallaşmış politika ve mekanizmalara bakılacak annelik, babalık ve ebeveyn izninin ülkelerde nasıl ve hangi sürelerle uygulandığı incelenecektir. Şekil 1.2’de bu amaç doğrultusunda OECD Family Database 2016 verilerine göre bu izinlerin ülkelerde var olup olmadığını- eğer var ise ne kadar süre ile mevcut olduğunu- göstermektedir.

¹² Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için bakınız: Anttonen ve Spila 1996; Daly ve Lewis 2000; Leitner 2003; Bettio ve Plantenga 2004.



Şekil 1.2 Annelik ve Babalık Haftalık İzni Süreleri.

Annelik izni hamilelik süresince ve hamilelik sonrasında oluşabilecek sağlık risklerine karşı, iş kaybı ve işte ayrımcılık yaşanmasına karşı, izinden sonra işe dönme garantisi sunması bağlamında önemlidir (Mehdizadeh,2013:2). Doğum izni olarak da adlandırılan annelik izni 20. yüzyılın başından itibaren var olmasına rağmen, 1952 tarihli International Labor Organization (ILO) sözleşmesi ile hukuksal olarak tanımlanmıştır. 1992’de Avrupa Birliği (AB) tarafından ücretli doğum izninin en az 14 hafta olmasına ilişkin bir direktif çıkarılmıştır (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015:103).

Şekil 1.2’de görüldüğü üzere annelik izni tüm ülkelerde mevcuttur. Yukarıda seçilen İskandinav ülkeleri refah devleti bağlamında sunulan EÇBOÖE hizmetlerinin yaygın olarak sunulduğu ülkelere örnek sunması açısından seçilmiştir. Bu bağlamda, İsveç, Norveç ve Finlandiya olmak üzere üç ülkede de ücretli annelik izni mevcuttur. Norveç hariç diğer ülkelerde babalık izni de mevcuttur. Norveç’te babalık izni olmamasına karşın, ücretli ebeveyn izni babalar tarafından kullanılabilir (OECD, 2016).

İskandinav ülkeleri haricinde, EÇBOÖE hizmetlerinde kurumsallaşmanın çok uzun zaman öncesine dayandığı Fransa ve Belçika’da hem annelik izni hem de babalık izni mevcuttur. Bu ülkelerde ebeveyn izni de mevcuttur. Güneydoğu ve Doğu Asya için

bir örnek sunması açısından şekilde yer alan Güney Kore’de annelik, babalık ve ücretli ebeveyn izni mevcuttur. Güney Avrupa ülkelerine örnek sunması açısından şekilde yer alan İspanya’da hem annelik hem de babalık izni mevcuttur. Ancak, ebeveyn izni mevcut değildir.

Latin Amerika ülkelerine dair bir gösterge olarak Meksika’da babalık izni Türkiye ile benzer biçimde 1 hafta ile sınırlıdır. Annelik izni 16 hafta olan Türkiye’den düşük olup yalnızca 12 haftadır. Şekilde yer alan ülkeler arasında annelik izni en düşük olan ülke olarak konumlanır. Ebeveyn izni tıpkı Türkiye’de olduğu gibi mevcut değildir (OECD, 2016).

Metnin ilerleyen bölümünde, bu konuda yapılmış olan güncel çalışmalara bakılarak (Mehdizadeh, 2013; Williams, Gavanas,2008), şekil dışında yer alan ODKA ve Güneydoğu ve Doğu Asya ülkelerine dair bir anlatı sunulacaktır.

14 haftalık annelik izni gelişmiş ve AB üyesi ülkelerde yaklaşık %92 oranında mevcut iken, ki bazı ülkelerde bu sürenin üzerinde bir izin hakkı vardır, AB üyesi olmayan Doğu Avrupa ülkeleri ve Bağımsız Devletler Topluluğu (Commonwealth of Independent States, CIS)¹³’nda bu izin süresi kadar ya da bu süreyi aşan bir süre olmak üzere annelik izin sistemi mevcuttur. 50 Afrika ülkesinin %48’i en az 14 haftalık izin süresi sağlarken, %34’ü 12-13 hafta izin sunmaktadır. Fakat bu ülkelerin %18’inde 12 haftadan az olmak şartıyla izin verilmektedir, hatta Tunus’ta bu süre yalnızca 30 gündür. 11 ODKA Ülkesinde annelik izninin incelendiği ILO Raporu’nda, yalnızca İran ve Suriye’de 14 haftalık annelik izninin mevcut olduğu, diğer 9 ülkede ise 12 haftadan az olmak üzere iznin olduğu belirtilmiştir. Tunus’ta ise 8 haftalık annelik izni kamuda çalışan kadınlar için söz konusuysen, özel sektörde çalışan kadınlar yalnızca 30 gün annelik izni kullanmaktadırlar (Mehdizadeh, 2013: 3).

¹³ Azerbaycan, Ermenistan, Belarus, Kazakistan, Moldova, Rusya Federasyonu, Tacikistan’ı kapsar (Dünya Bankası, 2019).

Buraya kadar genel olarak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler temelinde, OECD ve Avrupa Birliği üyesi ülkelerle, seçilmiş ODKA ve Doğu-Güney Doğu Asya ülkelerinde annelik ve babalık izninin var olup olmadığını incelendi. Şimdi bu ülkelerde söz konusu izinlerin ne şekillerde ve sürelerde uygulandığına bakılacak olursa; AB’de 1996 yılından beri ulusal bir politika alanı olarak izinlerin desteklendiği bilinmektedir. Kadınların istihdam oranlarının artmasıyla birlikte devletlerin çocuk bakımına dair oluşturdukları politikalar AB’nin annelik, babalık, ebeveyn izni konusundaki direktifleri daha kapsamlı hale getirilmiştir (Williams, Gavanas,2008:16).

Üye ülkelerde ücretsiz ebeveyn izni zorunlu hale getirilmiş olup bu izinle üç ay ve üzeri olmak üzere ebeveynlere çocuklarına tam zamanlı bakmaları için imkan sağlanmıştır. Bu süre üye ülkeler için minimum bir standart olup, bu izinlerin süresi, izin süresince yapılan ödemeler (European Commission,2007:8), iznin eşler arasında transfer edilip/edilememesi ya da bir eşin izin kullanma hakkının olması/iki eşin aynı zamanda izin alamaması gibi farklılıklar mevcuttur (European Communities,2004). Örneğin İsveç, Hollanda ve İspanya’da ebeveyn izni eşler arasında transfer edilmezken, Fransa’da transfer edilebilir niteliktedir.

Bunun yanı sıra annelik/babalık ya da ebeveyn izni uygulamalarında annelerin/babaların izin süresince aldığı ücretler ülkeler arasında değişiklik göstermektedir. Örneğin, Türkiye’de anneler izin kullanırken izinsiz durumda elde edecekleri ödemenin %66’sını, Güney Kore’de %79.7’sini ve İsveç’te %77.6’sını elde edebilirken, Meksika’da, Fransa’da, İspanya’da, Hollanda’da çalışanlar annelik izni süresince kesintisiz bir şekilde ödemelerini elde edebilmektedirler (OECD,2014).

Çalışmanın odak noktası olan EÇBOÖE hizmetleri konusuna geçmeden önce bu politikaların önemli bir tamamlayıcısı olan analık ve babalık izinlerine değinildi. İzleyen kısımda yine gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde EÇBOÖE hizmetlerinin durumu incelenip, kadın istihdamına etkisi açısından değerlendirilecektir.

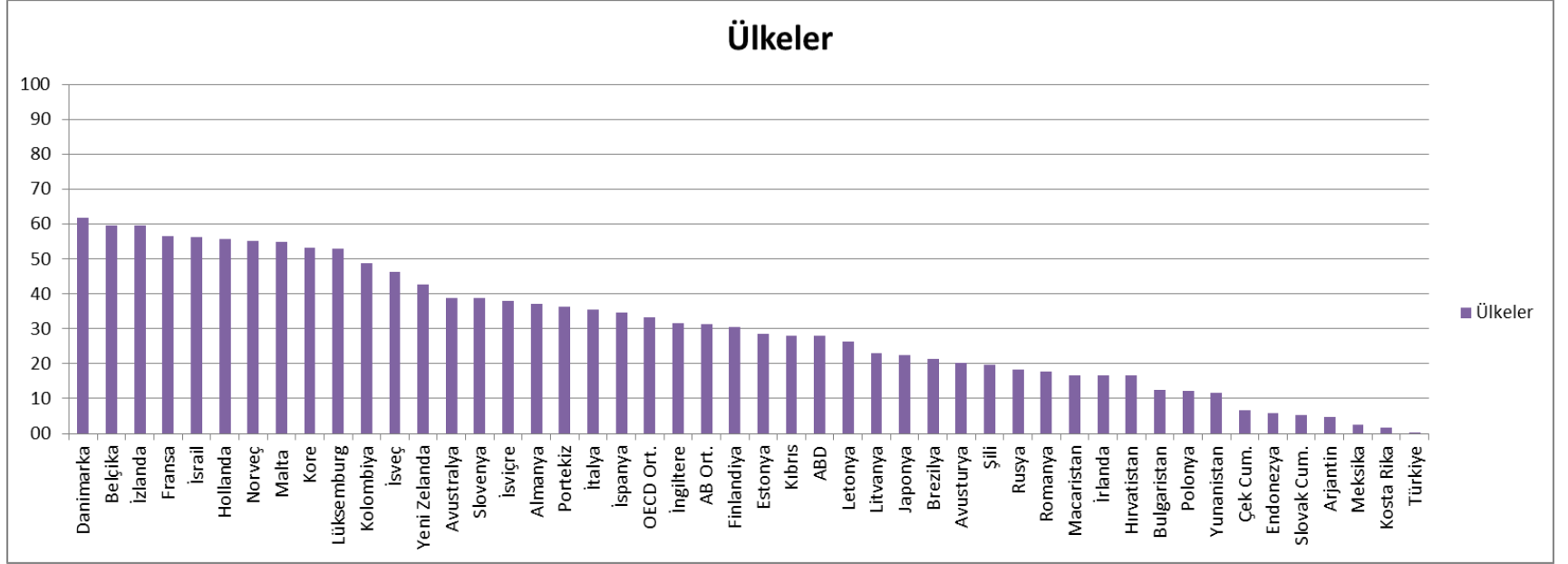
1.2.3. Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde EÇBOÖE

Hizmetleri

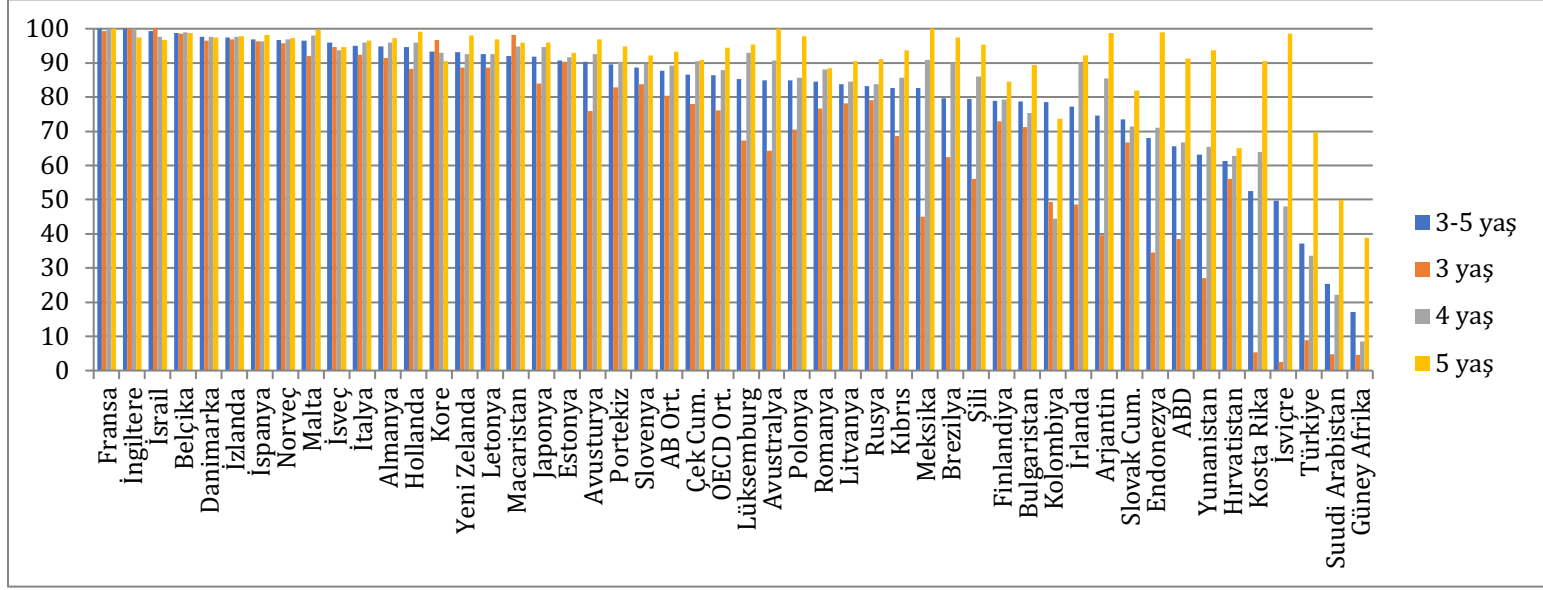
İş-yaşam dengesi politikalarının çocuk bakım rejimine dair dayanak noktalarından biri de erken çocukluk bakım hizmetidir. OECD ülkelerinde çocuk bakım hizmetlerinin kurumsallaşma düzeyi, bakım hizmeti için yapılan kamu harcamalarının oranları da ülkelerde var olan iş-yaşam dengesine dair oluşturulan politikaları yorumlayabilmek adına önem taşır.

OECD ülkeleri arasında bu kurumların sayısı ve hangi yaşlar için kurumsal bakım ve okul öncesi eğitim sağlandığı değişkenlik göstermektedir. OECD ülkelerinde Erken Çocukluk Bakım ve Okul Öncesi Eğitim (EÇBOÖE) hizmeti veren kurumlara kayıtlı olan çocuk sayılarına bakmak ülkelerde var olan bakım rejimi konusunda bize bilgi sunacaktır.

Bu doğrultuda OECD ülkelerinde ve seçilmiş OECD dışı ülkelerde EÇBOÖE hizmetleri sağlayan kurumlara kayıt oranları aşağıdaki şekillerde gösterilmektedir. Bu şekiller OECD 2016 verileri kapsamında oluşturulmuştur. Şekil 1.3'te EÇBOÖE hizmetlerinden faydalanan 0-2 yaş grubu çocukların kayıt oranı, Şekil 1.4'te ise 3, 4 ve 5 yaşları için bu kurumlara kayıt oranları gösterilmektedir.



Şekil 1.3 OECD Ülkelerinde ve Seçilmiş OECD Dışı Ülkelerde EÇBOÖE Hizmeti Sağlayan Kurumlara Kayıt Oranları (0-2 Yaş) (%).



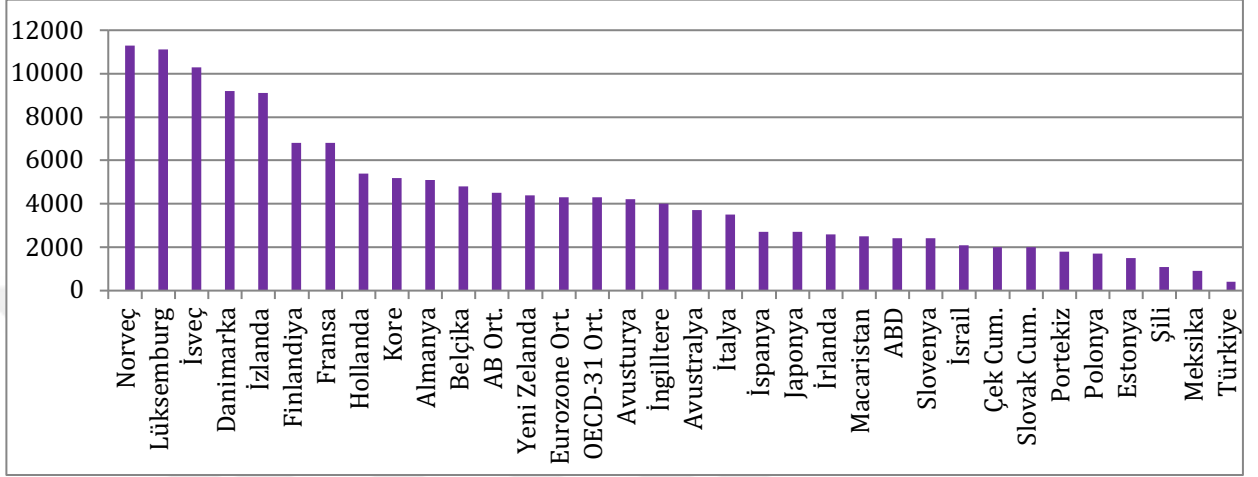
Şekil 1.4 OECD Ülkelerinde ve Seçilmiş OECD Dışı Ülkelerde EÇBOÖE Sağlayan Kurumlara Kayıt Oranları (3-4-5 Yaş) (%).

OECD ülkelerinin çoğunluğunda 0-2 yaş ve 3-4-5 yaşları için çocukların okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerine katılımı yüksek düzeyde seyretmektedir. 0-2 yaş için OECD ortalaması %30'un üzerinde seyretmektedir. Danimarka, Fransa, Belçika, Kolombiya ve İzlanda'da %40'ın üzerinde seyrederken, Güney Kore, İtalya ve İspanya'da %30'un üzerindedir. Meksika ise %2.5 ile OECD ülkeleri arasında katılımın en düşük olduğu ülkedir. Türkiye'de ise 3 yaşından küçük olan çocukların EÇBOÖE hizmetlerine katılımına dair bir veri olmayıp, yukarıda Türkiye'ye dair şekilde bahsedilen veri Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ne aittir. Ancak, Türkiye'ye dair İlkcaracan, Kaya ve Kim'in(2015:33) çalışmasında araştırmacıların bireysel görüşmeler neticesinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan elde ettikleri veri %0.2'dir.

3-5 yaş için de çocukların okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerine kayıt oranlarına bakıldığında (Şekil 1.4) OECD ortalamasının %80'nin üzerinde olduğu ve Fransa ve İngiltere' de %100 olan kayıt oranının Belçika, Danimarka, İzlanda, İspanya, Norveç, İsveç ve İtalya'da %90'nın üzerinde olduğu söylenebilir. Kolombiya'da 0-2 yaş çocukların eğitim ve bakım hizmetlerine katılımı yüksek iken 3-5 yaş için %78,5 olarak OECD ortalamasının altında kalmaktadır. Meksika ve Türkiye 0-2 yaş için düşük olan veriler 3-5 yaş için daha yüksek düzeydedir. Meksika'da 3-5 yaş çocukların EÇBOÖE hizmetlerine erişim oranı % 82,6'dır. Türkiye ise %37.2 ile OECD ülkeleri arasında en düşük düzeydedir(OECD,2016).

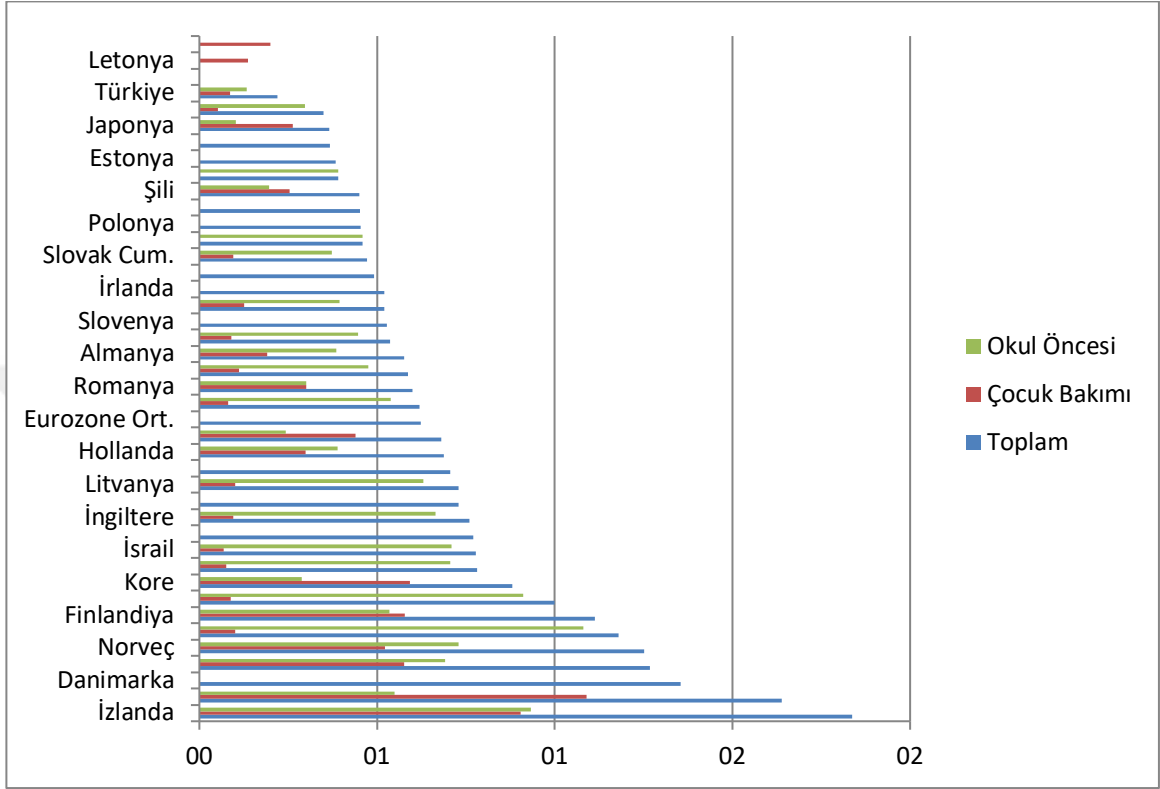
Çocukların okullara kayıt oranlarının yanı sıra devletlerin bakım hizmetlerine yaptıkları kamu harcamaları da ülkelerde mevcut olan bakım rejimini anlayabilmek adına önemlidir. Bir ülkede bakıma yönelik kamu harcamaları fazlaysa o ülkede iş-yaşam dengesi politikalarının etkin olduğu söylenebilir.

Aşağıda, Şekil 1.5'te görüldüğü üzere okullaşma eğilimine benzer bir şekilde kamu harcamalarında da İskandinav Ülkelerinin ve Fransa'nın öne çıktığı görülmektedir. Erken çocukluk bakım ve eğitim hizmeti sağlayan kurumlara harcama yapılırken OECD ülkelerinde genel eğilim 3-5 yaş arası çocuk grubuna ağırlık verilmesi yönündedir(OECD,2013).



Şekil 1.5 OECD Ülkelerinde ve Seçilmiş OECD Dışı Ülkelerde EÇBOÖE Kurumlarına Yapılan Kamu Harcamaları (0-5 Yaş)-Çocuk başına yapılan EÇBOÖE hizmetleri harcamaları (\$).

Şekil 1.6'da ise seçilmiş OECD ve OECD dışı ülkelerde EÇBOÖE hizmeti veren kurumlara yönelik yapılan kamu harcamalarının gayri safi yurt içi hasıla (GSYİH) içerisindeki payları OECD 2015 verileri kapsamında gösterilmektedir.



Şekil 1.6 OECD Ülkelerinde ve Seçilmiş OECD Dışı Ülkelerde EÇBOÖE Kurumlarına Yapılan Kamu Harcamaları (Okul Öncesi ve Çocuk Bakım) (GSYİH % Olarak).

Şekil 1.6'da görüldüğü üzere gösterilen ülkelerdeki genel eğilim EÇBOÖE hizmetlerine dair yapılan kamu harcamalarının büyük kısmının okul öncesi eğitim kurumlarına yönelik olmasıdır.

İskandinav ülkelerinde (İsveç, Danimarka, İzlanda) çocuk bakımı bir sosyal hak olarak görülürken, Slovenya, Fransa ve Belçika'da çocuk bakımına dair tam sigorta sağlanmaktadır. 1980'lerden bu yana AB ülkeleri açısından bakım hizmetlerinin tam sigorta kapsamında sunulması ortak politik bir amaçtır. Ancak birçok ülke çocuk bakım hizmetlerini sunma bağlamında düşük oranlara sahiptir. İrlanda, İtalya, Litvanya, Polonya, Malta, Kıbrıs, Yunanistan, İspanya ve Letonya bu ülkeler arasında değerlendirilebilir. Yunanistan, İngiltere ve Hollanda'da son yıllarda çocuk bakım hizmetlerinin sunumuna dair bir genişleme söz konusudur (European Commission, 2007:8).

Güneydoğu ve Doğu Asya ülkeleri için çocuk bakım rejimine dair yapılan bir çalışmada, Kore, Çin, Tayvan, Tayland, Singapur ve Japonya incelenmiş, Çin, Singapur ve Tayvan'da mevcut olan EÇBOÖE hizmetlerinin Tayland ve Kore'den daha iyi düzeyde olduğu belirtilmiştir. Çin ve Singapur'da 2,5-3 yaşından büyük çocuklar için var olan çocuk bakım hizmetleri bu yaş gruplarından küçük çocuklar için var olan çocuk bakım hizmetlerine göre daha yeterli düzeydedir. Japonya'da çocuk bakımına dair kurumsal mekanizmalar yetersizdir. Tayland'da ise 2,5 yaşından küçük çocuklar için kamusal bir bakım mekanizması yoktur (Ochiai, 2009).

Kore'de ise çocuk sahibi olan kadınlar işgücü piyasasından çekilmektedirler. Kore Hükümeti bu durumla mücadele edebilmek adına 2000'li yılların başından itibaren çocuk bakım hizmetlerine yönelik olan kamu desteğini arttırmıştır. Ancak kamu desteğindeki bu artış toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama gayesinden uzak olup, azalan doğurganlık oranı ile mücadele edebilmek ve ekonomik büyümede kadınların beşeri sermayesini etkin kullanabilmek adına gerçekleştirilmektedir (Peng, 2010: 228).

Gelişmekte olan ODKA ülkelerinde günümüzde çocuk bakımına dair aile yardımı şehirleşme ve göçün etkisiyle azalmıştır, bu sebeple erken çocukluk bakım ve okul öncesi eğitim hizmetlerine ihtiyaç artmıştır (Mehdizadeh, 2013:16).

ODKA Ülkeleri için okul öncesi kurumsallaşma oranlarına bakıldığında, ODKA Ülkelerinden İran'da okul öncesi çocukların okul öncesi kurumlara kayıtlılık oranı %30.7 olup, bu oran diğer Arap ülkelerinin ortalamasından yüksektir. ODKA Ülkelerinde okul öncesi kurumsal hizmetlerin çoğunlukla özel sektör tarafından yerine getirildiği söylenebilir. (Mehdizadeh, 2013).¹⁴

Kamusal çocuk hizmetlerinin varlığı kadınların istihdama katılımında etkin bir role sahiptir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdam oranlarına (Tablo 1.1),

¹⁴ Ayrıntılı bilgi için bakınız UNESCO(2006).

EÇBOÖE veren kurumlara kayıt oranlarına (Şekil 1.3 ve Şekil 1.4), EÇBOÖE hizmetleri için yapılan kamu harcamalarına bakıldığında (Şekil 1.5 ve Şekil 1.6) kadın istihdamının yüksek olduğu ülkelerde EÇBOÖE hizmetlerinin de yaygın olduğu görülmektedir. İş yaşam dengesinin sağlanması ve kadın istihdamının yüksek düzeyde seyretmesini sağlamak adına EÇBOÖE hizmetleri büyük önem taşımaktadır. Tablo 1.1’de seçtiğimiz ülkelerde kadın istihdam verileri bu tezi doğrular niteliktedir.



Tablo 1.1 OECD ve Seçilmiş OECD Dışı Ülkelerde Kadın İstihdamı (%) ¹⁵

Gelişmiş Ülkeler (İskandinav)	
İsveç	57.4
Norveç	58.1
Danimarka	55.1
İzlanda	70
Gelişmiş Ülkeler (Batı Avrupa)	
Almanya	53.5
Hollanda	55.5
Fransa	45.7
Belçika	44.8
Orta Doğu ve Kuzey Afrika	
Türkiye	29
Tunus	18.6
İran	13.4
Irak	10.8
Latin Amerika	
Meksika	42.3
Güney Doğu ve Doğu Asya	
Güney Kore	50.8

¹⁵ ILO'ya göre istihdama katılım oranı: istihdam edilenlerin, çalışma çağındaki nüfusa oranı (15+) olarak hesaplanır. Bu hesaplamaya yarı-zamanlı çalışanlar da dahil edilmektedir. (ILO,2019).

Kaynak: ILO(2018) verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

EÇBOÖE hizmetlerinin ve yasal mekanizmaların (annelik, babalık, ebeveyn izni) daha gelişmiş olduğu İskandinav Ülkeleri ve Batı Avrupa ülkelerinde Tablo 1.1’de görüldüğü üzere bu ülkelerde kadın istihdam oranları daha yüksek düzeydedir. Kadın istihdam oranlarının en düşük düzeyde seyrettiği ODKA ülkelerinde EÇBOÖE hizmetleri ve yasal mekanizmalar İskandinav Ülkelerine ve Batı Avrupa Ülkelerine göre daha sınırlıdır.

Güneydoğu ve Doğu Asya ülkelerinde Kore örneğine bakıldığında istihdam oranının Batı Avrupa ülkelerine yakın olduğu söylenebilir. EÇBOÖE hizmetleri Güney Kore’de her ne kadar yüksek düzeyde seyretse de bu hizmetler, kadın istihdamının artırılması amacıyla ziyade düşen doğum oranları ile mücadele amacına yöneliktir.

Meksika’da ise kadın istihdamı oranı ODKA ülkelerine göre daha yüksek düzeyde olup tabloda gösterilen diğer gelişmiş ülkelere göre daha düşüktür. Ancak Meksika’da kadın istihdam oranının ODKA ülkeleri kadar düşük olmamasında EÇBOÖE hizmetlerinin -her ne kadar 0-2 yaş için kurumsallaşma oranı düşük olsa da 3-5 yaş için kurumsallaşma oranının %80’nin üzerinde seyretmesinden ileri geldiğini söylebiliriz.

EÇBOÖE hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasının birçok olumlu sosyal ve ekonomik sonuç yaratacağı belirtilmektedir:

- Kadın işgücü arzının önündeki engelleri kaldırarak kadın istihdamının artırılması,
- Çocuğun fiziksel, sosyal ve zihinsel gelişimini güçlendirilerek uzun dönemde oluşacak olan beşeri sermayenin güçlendirilmesi (Mehdinazeh,2013:16),
- İstihdam yaratılması ve bu yaratılan istihdamın kadınlar ve düşük vasıflı işçiler lehine seyretnesi,
- Birinci, ikinci ve üçüncü hedefler doğrultusunda çocuklar ve haneler arasındaki eşitsizliklerin azaltılması,
- Bakım hizmetlerine erişimin daha kolay olması sebebiyle bakıma ihtiyaç duyan kişilerin (çocuk, hasta ve yaşlı gibi) bakım ihtiyaçlarının karşılanabilmesi dolayısıyla bu kesimlerin yaşam kalitesinin yükseltilmesi (İlkkaracan, Kim ve Kaya, 2015: 18).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamının farklı biçimlerde şekillendiği ve çocuk bakımının kadın istihdamını etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu yukarıda özetlenmiştir.

İş-yaşam dengesi kurması bağlamında EÇBOÖE'ye dair oluşturulan yasal ve kurumsal mekanizmalar önemli bir yer tutmaktadır. Ancak, bu politikalar uygulamada aksaklıklar taşır. Şöyle ki, kadınların istihdama katılımlarını arttırmak üzere Avrupa Birliği düzeyinde politikaların belirlendiği, 2002 yılında Barcelona'da düzenlenen Avrupa İstihdam zirvesinde her ne kadar kadınların bu emek yüklerini azaltıcı yönde politikalar belirlenmiş olsa da, erkeklerin bu işleri paylaşması yönünde teşvik edici önlemlere işaret edilmemiştir (Akduran, 2012: 90) Bu durum kadınların iş-yaşam dengesini kurma bağlamında, yarı zamanlı çalışmayı tercih etmelerine sebep olmuştur. OECD ortalamasına göre erkeklerin yarı-zamanlı istihdam oranı %9.4 iken, kadınların yarı-zamanlı istihdam oranı %25.4'tür(OECD, 2019).

Çocuk bakım rejimine yasal ve kurumsal mekanizmaların yanı sıra nakit transferleri¹⁶ de dahil edilmektedir. Yukarıda bahsedildiği üzere bakımveren denklik modeli uygulamalarında nakit transferleri önemli paya sahiptir. Bazı AB ülkelerinde (Belçika ve Fransa'da) nakit yardımları, -çocuk bakım parası gibi- ailelere ödenmektedir, ancak bu yardımlar kadınları çocuk bakımı için evde kalmaya teşvik ettiği gerekçesiyle ve bu yardımlar sonucunda kadınlar uzun süre iş yaşamından çekildiği için kadınların kariyerlerine engel oluşturduğu söylenebilir (European Commission, 2009).

Buraya kadar gelişmiş Avrupa ülkelerinde ve gelişmekte olan ODKA ülkeleri ve seçilmiş Doğu Asya ülkelerinde 1980 sonrasında kadın istihdamı ve EÇBOÖE hizmetlerini ele aldık, tezin takip eden ikinci bölümünde Türkiye'de 1980 sonrasında ortaya konulan politikalar ekseninde değişen ekonomik ve sosyal ortam neticesinde kadın istihdamının tarihsel durumu ortaya konulacak ve 1980'lerden günümüze kadın istihdamının mevcut durumu anlatılacaktır. Bölümün ilerlen kısmında ise kadın istihdamı ve çocuk bakım politikaları ilişkiselliğinde Türkiye'de mevcut olan çocuk bakım rejimi ele alınacaktır.

¹⁶ Nakit transferleri para yardımı (aile yardımı gibi); sosyal güvence, sosyal yardım ve vergi muafiyeti gibi uygulamaları kapsar (Bettio ve Plantenga, 2004:90).

İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRKİYE'DE 1980'LERDEN GÜNÜMÜZE KADIN İSTİHDAMI VE EÇBOÖE HİZMETLERİ

2.1. Türkiye'de 1980'lerden Günümüze Türkiye'de Kadın İstihdamı

Bu bölümde amaçlanan ithal ikameci sanayileşmeden ihracata sanayileşmeye geçiş ile birlikte Türkiye'de ve bu süreci yaşayan diğer gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamın seyrini karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktır.

Tüm gelişmekte olan ülkelerde görüldüğü gibi Türkiye'de de 1970'lerde yaşanan petrol fiyatlarındaki artış neticesinde yaşanan döviz darboğazı neoliberal politikaların benimsenmesinde etkili olmuş ve Türkiye'de neoliberal süreç 24 Ocak 1980 Kararları ile başlamıştır (Toksöz, 2011: 224). Bu kararların alınması sonucunda ithal ikameci sanayileşmeden ihracata dayalı sanayileşmeye geçilmiş, bu geçiş, çalışma koşullarındaki standartın düşmesi, reel ücretlerdeki bozulma, sürekli işsizlik ve kamu iktisadi teşebbüslerinin (KİT) özelleştirilmesi ile gerçekleşmiştir.

1980 öncesi dönemde uygulanan ithal ikameci sanayileşme dönemi ise Türkiye'de 1961 de başlatılmış olup, ithal ikameci sanayileşme ihracata dayalı sanayileşmeden farklı olarak, orta vadeli planlamaya dayalı, devletin müdahaleci ve korumacı olduğu, sanayi sektöründe etkin bir aktör olarak yer aldığı bir dönemi ifade eder.

Güneydoğu Asya ve Doğu Asya ülkelerinden farklı olarak Türkiye'de 1980'ler itibarıyla var olan neoliberal politikalar eşliğinde kadın istihdamı azalma eğilimi göstermiştir. Türkiye'de kadın istihdamı son 20 yıldır, OECD ülkeleri ve özellikle Güneydoğu Asya ülkeleriyle kıyaslandığında düşmektedir (Mahdizaneh,2013:11).

İhracata dayalı sanayileşme döneminde yaşanan şehirleşme ile birlikte, tarım sektörünün toplam istihdam içerisindeki payı 1988'de %46.5 iken 2007'de %23.5'e

düşmüştür. Tarımsal istihdamın düşüklüğü ile beraber kadın ve erkek istihdam oranlarında da düşüş söz konusu olmuştur. 1988'de %33.1 olan kadın istihdamı 2007 yılında %23, erkek istihdamı ise %77.3'ten %65'e düşmüştür (Buğra ve Yakut Çakar, 2010:522). Türkiye'de 2018 yılında ise kadın istihdam oranı %29 iken erkek istihdam oranı %65.6'dır (ILO, 2018).

Türkiye'nin kadın istihdamı açısından dünyada bu şekilde konumlanışının ardında yatan nedenleri analiz etmek gerekirse şu sonuçlara ulaşmak mümkündür:

Güneydoğu ve Doğu Asya ülkelerinde gözlemlendiği gibi Türkiye'de de kadın erkek arasındaki ücret farkı kadın emeğinin sermaye tarafından kullanılması açısından oldukça avantajlı bir durum yaratmaktadır (İlkkaracan ve Selim: 2007). Karshenas 2001'de yaptığı çalışmada 1960-1993 dönemi için gelişmekte olan ülkelere reel imalat sanayi ücretlerini karşılaştırmış, Türkiye'de diğer pek çok Ortadoğu ülkesinde görüldüğü üzere reel ücretlerin diğer gelişmekte olan ülkelere göre daha yüksek düzeyde seyrettiği sonucuna ulaşmıştır (İlkkaracan, 2010:30). Böylece tek erkek kazananlı aile modeli ücretlerin yüksek düzeyde tutulabilmesi doğrultusunda sürdürülmüş ve kadınların istihdama katılımı düşük düzeyde kalmıştır. Türkiye'de 1980'de var olan politik ortam her ne kadar ücretlerin başlangıçta düşüşe geçmesine neden olsa da zaman içerisinde ücretler tekrar eski seviyesine ulaşmıştır. 1994 yılında yaşanan krizin etkisi ile ücretler tekrar düşmüştür (Toksöz, 2011:225). Görüldüğü üzere Türkiye'de reel ücretler sürekli bir düşüş eğiliminde olmamış bu durum da kadın istihdamının artmamasında etkili olmuştur.

Bunun yanı sıra Güneydoğu ve Doğu Asya ülkelerinden farklı olarak Türkiye'de ihracata dayalı sanayileşme döneminde ihracat ithal ara girdi mallarına bağımlı olmaya devam etmiştir. Bu da istihdam yaratma kapasitesini engelleyen bir durum yaratmıştır (Şenesen, Günlük-Şenesen ve Yılmaz 2010'dan aktaran İlkkaracan, 2010: 31).

Kadın istihdamının düşük olmasını etkileyen kültürel bir neden olarak da İslam'ın etkinliğinin ODKA ülkeleri açısından ortak bir özellik olduğu ifade edilebilir. Ancak İslam'ın etkinliği ülkeden ülkeye farklılık arz etmektedir. Örneğin, Ürdün ve İran'da katı bir biçimde var olan İslami aile modeli Tunus'ta aynı biçimde etkin değildir (Moghadam, 2005:120).

Türkiye de bu bağlamda ODKA ülkelerinden farklılaşmaktadır. Şöyle ki, Türkiye ODKA ülkeleri arasında kadınlar üzerindeki kısıtlamanın en az olduğu ülkedir ancak kadınların istihdam oranlarına bakıldığında kadın istihdamının düşük olması sebebiyle ODKA ülkeleri ile daha fazla benzerlik taşır. 2018 yılında Türkiye’de kadın istihdamı %29 iken, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde ise %15.9, Güney Asya ülkelerinde %24.8, Batı Asya’da %35.3 ve Merkez Asya’da %50.2’dir (ILO,2018).

Türkiye’de 1980’ler itibarıyla hâkim olan neoliberal politikaların etkisi günümüze dek sürmüştür, 2001 krizinin ardından da özelleştirmelerin artması, sağlık ve eğitim gibi devlet sosyal harcama alanlarının metalaşması, yabancı sermaye yatırımlarının ve ihracat kapasitesindeki artış, sanayi üretimindeki dönüşüm (Yaman, 2016:11) -sanayide emek-yoğun düşük teknoloji gerektiren ürünlerin payının azalması ve orta teknoloji gerektiren ürünlerin artmasıyla Türkiye’de ihracat yapısında bir dönüşüm gerçekleşmiştir. 2000’ler itibarıyla ise tekstil ve hazır giyim gibi geleneksel ihraç mallarının üretimde payı azalmış, motorlu taşıtlar, metal eşya, makine ve teçhizat gibi orta teknoloji ürünlerin ihracatına başlanılmıştır (Bekmen,2018: 85). Bu da istihdam koşullarının yapısında değişikliğe neden olmuştur.

Türkiye’de istihdam yaratma kapasitesi 2000’lerden sonra zayıf kalmış, tarımda işgücü azalması söz konusu iken, sanayi sektörü de istihdam yaratma kapasitesi açısından sınırlı kalmış, hizmetler sektörü ise istihdam yaratan en büyük sektör haline gelmiştir. Yapılan bir çalışmada 2001’den 2008’e kadar üçer aylık verilerle milli gelir artış hızı ve istihdam artış hızına bakılmış, bu yıllar arasında milli gelir artış hızı %6.5 iken, istihdam artış hızının %0.8 olduğu kaydedilmiştir. İncelenen 27 dönemin 10’unda istihdam artış hızının negatif olduğu kaydedilmiştir (Bağımsız Sosyal Bilimciler,2015: 50).

2009 sonrası dönemde istihdam görünümü şu şekildedir: kırsaldan kentsel alana gelen kesimle birlikte, tarımdan kopuş sanayi sektöründe istihdam artışına dönüştürülememiş bu durumda bu kesimin kayıt dışı emek olarak hizmetler sektöründe istihdamına neden olmuştur (Bağımsız Sosyal Bilimciler,2015: 53).1980’li yıllarda esnek çalışma söz konusu değilken, 1990’lı yıllarla birlikte esnek çalışma biçimleri görülmeye başlamıştır.

Türkiye'nin diğer gelişmekte olan ülkelerden farklılıkları ve benzerliklerinden yukarıda bahsedilmiştir. Ancak Türkiye'de kadın istihdamının düşük olmasını kendi özgül koşullarıyla değerlendirdiğimizde hangi sonuçlara ulaşmaktayız sorusu da Türkiye'de kadın istihdamının seyrini analiz edebilmek adına önemlidir.

Bu konuda yapılan çalışmalar Türkiye'de kadın istihdamının düşük olmasını iki nedene dayandırmaktadır. Bu nedenlerden biri kadınların düşük eğitim seviyesidir¹, kadınların eğitim olanaklarından eşitsiz faydalanması buna neden olur, ikincisi ise kadınların eş ve anne olarak rolleridir² Bu iki neden toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümüne dayanmakta ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü de iş hayatında kadın-erkek eşitsizliğine neden olmaktadır (İlkkaracan, Kim ve Kaya, 2015: 20).

Ancak kadınların işgücüne katılımında eğitim seviyesi ve evlilik önemli bir etkiye sahiptir. Hiç evlenmemiş kadınların işgücüne katılım oranları her eğitim seviyesinde evli kadınlara göre yüksektir. Örneğin, lise mezunu olan hiç evlenmemiş kadınların işgücüne katılım oranı %62,8 iken, aynı eğitim seviyesinde lise mezunu ve evli olan kadınların işgücüne katılım oranı %29, 2'dir (İlkkaracan, Kim ve Kaya, 2015: 21). Üniversite mezunu hiç evlenmemiş kadın ve erkek işgücüne katılım oranları arasındaki fark 0 iken, üniversite mezunu evli kadın ve erkek arasındaki fark 30 puana çıkmaktadır (İlkkaracan, 2015:173).

Türkiye'de kadınların istihdama katılımında temel eğilim genç kadınların evlenmeden ve çocuk sahibi olmadan önce istihdama katılması, evlilik ve çocuk sonrası iş-yaşam dengesini sağlayıcı mekanizmaların eksik olması dolayısıyla kadınların istihdamdan çekilmesidir (Mehdizaneh, 2013:11). Çocuk bakım yükü kadın istihdamı/kadının işgücüne katılım oranını etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Türkiye'de işgücüne dahil olmayan nüfusun yaklaşık olarak %29'u erkek iken %71'i

¹ Daha ayrıntılı bilgi için bakınız: Uçdoğruk, Demirbilek, 1995; Dayıoğlu, Kasnakoğlu, 1997; Tunalı,1997, Dayıoğlu, 2000, Tansel, 2001; İnce, Demir, 2006.

² Daha ayrıntılı bilgi için bakınız: İlkkaracan,1998; Eyüboğlu, Özar, Tanrıöver,2000; Dedeoğlu, 2010.

kadındır. İşgücüne dâhil olmayanların işgücüne dâhil olmama durumları incelendiğinde genel başlıklar ev işleriyle meşgul olma, emeklilik, öğrencilik ya da işgücüne dâhil olamayacak durumda olmadır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını en fazla engelleyen neden %54.8 ile ev işleriyle meşgul olma durumu iken TÜİK verilerinde erkekler için bu nedene dair bir veri mevcut değildir. Erkeklerin işgücüne katılımında en büyük paya sahip neden ise %41.5 ile emekli olma durumudur. Kadınların emekli olma durumu ile işgücüne katılmama oranı ise %5.6’dır (TÜİK,2018).

OECD Zaman Kullanım Araştırmasına göre Türkiye’de ücretsiz işe ayrılan zaman açısından kadınlar 305 dakika harcarken erkekler 68 dakika harcamaktadırlar. Ücretsiz iş içerisinde çocuk bakımına kadınlar bir günde 43 dakika zaman ayırırken erkekler 10 dakika zaman ayırmaktadırlar (OECD,2018).

Bunun yanı sıra, kadın istihdamı çocuk bakımı arasındaki ilişkisellikte kadının eğitim seviyesi önemli bir paya sahiptir. Şöyle ki, formel istihdamda olan eğitilmiş kadınlar için iş-yaşam dengesini sağlama bağlamında kadınlar annelik iznini kullanabilirler, doğumdan sonra işlerine geri dönebilirler, bunun yanı sıra yüksek eğitim seviyesi daha yüksek ücret sağladığı için kadınlar piyasadan bakım hizmeti sağlayabilirler.

Tezin ilk bölümünde bakım yükünün kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak adına iş-yaşam dengesi politikalarının önem taşıdığından bahsedilmişti. Bu vurgumuzun Türkiye’de nasıl deneyimlendiğini görmek için izleyen alt kısımda Türkiye’de kadın istihdamının düşük olmasında etkili olan iş-yaşam dengesi sağlayıcı politikalar ele alınacaktır.

2.2. Türkiye’de EÇBOÖE Hizmetleri

Bu bölümde Türkiye’de kadın istihdamının artmasındaki en büyük engellerden biri olan çocuk bakımının Türkiye’de sunum mekanizmalarına bakarak incelemek amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında Türkiye’de 1980’lerden günümüze EÇBOÖE hizmetlerinin durumu ortaya konulacaktır.

1980’li yıllar itibarıyla EÇBOÖE hizmetlerine verilen önem beş yıllık kalkınma planlarına yansımış olup, her bir kalkınma planında okul öncesi eğitimde okullaşma oranının³ artırılmasına dair vurgu yapılmıştır. 1989-1990’da %2.8 olan okul öncesi eğitimde okullaşma oranı 1994-1995’te %5.1’dir (Çelik, Gündoğdu, 2007:24). 2010-2011 eğitim yılı itibarıyla 3-5 yaş için okullaşma oranı %29.85, 4-5 yaş için %48.10 olup, 2017-2018’de 3-5 yaş için net okullaşma oranı %38.52, 4-5 yaş için %50.42, 5 yaş için %66.88’dir.

Okullaşma oranının yanı sıra, 1980 sonrası öğrenci, okul ve öğretmen sayılarındaki artış da EÇBOÖE hizmetlerinin durumunu ifade etmektedir. 1980-1981’de 2007 okul öncesi eğitim veren kurum, 43.545 öğrenci, 2874 öğretmen, 1990-1991’de 3625 okul, 113.388 öğrenci, 6624 öğretmen, 1997-1998’de 7532 okul, 181.450 öğrenci, 10.186 öğretmen, 1998-1999’da 7976 okul, 207.319 öğrenci, 11.825 öğretmen vardır. Görüldüğü üzere, yıllar itibarıyla okul öncesi eğitim veren okul sayıları, bu okullara devam

³ Okullaşma Oranı: Kurum Bakımı Sağlanan Çocuk Sayısı/ Çağ Nüfusu (MEB, 2018). Bu oran EÇBOÖE hizmetlerinin ülkede ne kadar yaygın olduğunu göstermektedir. 1981’den itibaren 48-72 ay olmak üzere EÇBOÖE hizmetlerine dair okullaşma oranları hesaplanmaktadır ancak bu oran çocukların yaş gruplarına göre ayırım yapılarak hesaplanamamıştır. 2007 yılına gelene kadar, hangi yaş grubunun hizmetlerden ne ölçüde faydalandığı tespit edilememektedir. 2007 yılında Adrese Kayıtlı Nüfus Sistemi’nin kullanılmaya başlanması sonrasında, hangi yaş grubunun ne ölçüde faydalandığı hesaplanmaya başlanmıştır (Ecevit, 2010:90).

eden öğrenci sayıları ve öğretmen sayıları artış göstermiştir (Çelik, Gündoğdu, 2007 :183).

Türkiye’de 2000’li yıllarla birlikte ise iş-yaşam dengesine dair politikalarının gündeme gelmesinde AB’ye uyum süreci ile birlikte Birleşmiş Milletler ’in Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi Raporlarının ve Türkiye’de 1980’ler itibarıyla gelişen kadın hareketlerinin etkisi olmuştur.

Bu dönemde aktif olan sivil toplum örgütleri (STK) de iş ve aile yaşamının dengesi bağlamında politikaları destekleyerek kadınların istihdama katılımının artırılmasını amaçlamaktaydılar (İlkkaracan Ajas, 2012).

Türkiye’de uygulanan iş-yaşam dengesi politikaları ekseninde çocuk bakımına dair kurumsallaşma mekanizmalarına bakmak gerekirse şu mekanizmalardan bahsetmek mümkündür: Çalışma zaman ve izinlerine ilişkin olan mekanizmalar ve bakım hizmetlerine ilişkin mekanizmalar. Bu iki mekanizmanın dışında da nakit transferleri zaman zaman hükümetler tarafından çocuk bakımına dair bir çözüm oluşturmak amacıyla kullanılmaktadır (İlkkaracan,2015). İzleyen alt başlıklarda bu mekanizmalar sırayla ele alınmıştır.

2.2.1.Çalışma Zaman ve İzinlerine İlişkin

Mekanizmalar

Uluslararası antlaşmalar çerçevesinde Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmelerinin (156 Sayılı Aile Sorumlulukları Hakkında Sözleşme, 175 Sayılı Kısmi Çalışma Hakkında Sözleşme, 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 183 Sayılı Analığın Korunması Hakkında Sözleşme), Birleşmiş Milletler (BM) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin ve Pekin Eylem Platformu'nun taraftarıdır (Bakırcı, 2007).

Uluslararası tüm bu sözleşmelerin amacı iş –yaşam dengesinin sağlanmasına dair ortak yasal zorunluluklar belirleyerek kurumsal mekanizmaların oluşturulmasını sağlamaktır. İş-yaşam dengesi politikaları kadın istihdamında artış sağlamak adına etkili bir politika aracı olarak görülmektedir. Bu sebeple uluslararası politika ajandasında önemli bir yer tutmaktadır.

Bu uluslararası sözleşmelerle uyumlu olarak Türkiye’de iş-yaşam dengesine dair yasalar, yönetmelikler ve eylem planları oluşturulmuştur. Bu bağlamda ilk olarak İş Kanunu’nda 2003 yılında yapılan yasal düzenlemelerle kadınların gebelik durumlarındaki yasal izinleri düzenlenmiş, cinsel taciz ilk defa tanımlanmış ve kadınların cinsiyetlerinden dolayı işyerlerinde karşılaştıkları ayrımcılık yasaklanmıştır.

Bu kanuna göre hazırlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair 28737 Sayılı Yönetmeliğe göre 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde 1 yaşından küçük olan çocukların bakımı ve emzirilmeleri için iş yerine en uzak 250 metre uzaklıkta ve çalışma yerlerinden ayrı olmak koşuluyla işverenler tarafından bir oda kurulması zorunlu tutulmuştur. Yaşları ve medeni durumu fark etmeksizin 150’den fazla kadın çalışan olan iş yerlerinde ise işveren 0-6 yaş çocukların bakımı için bir yurt açmakla yükümlüdür. Yurt işyerine 250 metreden uzak olduğu takdirde ise işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür. İşverenler bu yönetmelik kapsamında ortak bir oda ya da yurt açabilirler. Bunun yanı sıra, kamu kurumlarınca

yetkilendirilmiş yurtlarla da anlaşma yapabilirler (Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013).

Bu yönetmelik her ne kadar bakım emeğine dair olumlu düzenlemeler içeriyor gibi görünse de mecliste verilen bir soru önergesi bağlamında yapılan açıklamaya göre, Türkiye’de 150’den fazla kadın çalışanı bulunan 1658 resmi kurum ve 7204 özel şirket bulunmaktadır. 2012 yılında yapılan denetime göre 100’den fazla kadın çalışanı olan işyerlerinden yalnızca 299 tanesi denetlenmiştir. Denetimi yapılan bu işyerleri arasında ise 127 tanesinde emzirme odası olması gerektiği halde 81 tanesinde böyle bir oda olmadığı tespit edilmiştir. Kreş açması gereken 172 işyerinden de 76’sında kreş olmadığı tespit edilmiştir (KEİG,2014).⁴

Bu yönetmeliğe ek olarak, iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması bağlamında mevcut olan 657 Sayılı Devlet Memurları Yasası’na göre Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakım Evleri Hakkındaki Yönetmelikten bahsetmek gerekirse kamu kurumunda çalışanların 6 yaşından küçük toplamda 50 çocuğu olması halinde kamu kurumları EÇBOÖE hizmeti sağlamak durumundadır (Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakım Evleri Hakkındaki Yönetmelik ,1987).

İş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması adına oluşturulan mevcut yasalar ve bu yasalar çerçevesinde hazırlanmış olan yönetmeliklerden bahsedilmiştir. Hükümet politika belgelerinden bahsetmek gerekirse de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013), Başbakanlık’ın “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi”, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023), “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Eylem Programı” ve Ulusal İstihdam Strateji (2014-2023) ve Eylem Planlarından bahsetmek mümkündür.

⁴ Bu konu ile ilgili kurumlar düzenli denetim yapmamaktadır. Bu sebeple bu kurumlar üzerine yapılan denetim verileri 2012 yılına aittir.

i. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013):

Bu belge ülkemizde toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma amacıyla oluşturulan ilk politika belgesidir (Ergüneş, 2015: 30). Raporda kız çocuklarının okullaşması, kadına yönelik şiddet, kadınların sağlık hizmetlerine erişimi, kadınların istihdama ve karar alma süreçlerine katılımı gibi konulardan bahsedilmiş, kadınların istihdama katılımında çocuk bakımı sorunu ve kreşlerin bu konudaki öneminden bahsedilmiştir. Raporda bakım emeğinden yüzeysel düzeyde bahsedilmekte, Türkiye’deki okul öncesi yaştaki çocuk bakımı ile ilgili kapsamlı bir çerçeve çizilmemektedir (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008).

ii. Başbakanlık’ın “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi”:

Bu genelgede kadınların karşılaştıkları sorunlara dair daha bütüncül bir yaklaşım söz konusudur. Bakım yükünün kadın istihdamında önemli bir engel teşkil ettiği genelgede belirtilmiş, kamu ve özel kurumlarda kreş ve gündüz bakımevi hizmetlerinin sağlanmasına ve denetimine vurgu yapılmıştır (Başbakanlık’ın Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi,2010).

iii. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023):

Bu planda kadınların istihdamının arttırılması amacıyla var olan ve geliştirilmesi gereken iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması politikalarından bahsedilmiştir. Planda okul öncesi çocuk eğitim hizmetlerinde kurumsallaşmanın yaygınlaşmasına ve bu konuyla ilgili mevzuatların düzenlenmesine vurgu yapılmıştır. Hâlihazırda iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması amacına hizmet eden “Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi” ve “Büyükanne Projesi” ne ve bu plan dâhilinde bu projelerin yaygınlaştırılmasına dair bir vurgu söz konusudur (Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2018). Bu projelerden ilerleyen bölümlerde bahsedilecektir.

iv. Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Yasası⁵:

Bu yasa önergesi 19 Ocak 2015 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından onaylanmış ve 26 Ocak 2015'te meclise getirilmiştir. Yasa tasarısı kadın istihdamı ile doğurganlık oranlarının paralel bir şekilde arttırılmasını hedeflemektedir. Bu hedefi gerçekleştirmek için de aşağıda bahsedilen yollar sunulmuştur:

- a. Uzatılmış annelik izni (İlk çocuk için 2 ay, ikinci çocuk için 4 ay ve üçüncü çocukta 6 ay olmak üzere çalışma süresinin yarısı kadar çalışma imkânının tanınması ve bu sürelerde herhangi maddi ve sosyal bir kısıntı yapılmaması),
- b. Kamu sektörü bu izin maliyetinin tamamını karşılamakla yükümlüken, özel sektörün bu maliyetin bir kısmı ile sorumlu tutulması,
- c. Ebeveyn izni (Çocuk zorunlu okul yaşına -5,5 yaş- gelene kadar ücretsiz kısmi zamanlı izin hakkı ve kısmi zamanlı çalışma hakkı)
- d. Yeni kurulan çocuk bakım merkezlerine 5 yıla kadar vergi indirimi sağlanması,
- e. İşverenlere kısmi zamanlı izin kullanan ebeveynlerin yerine özel kuruluşlar aracılığıyla süreli sözleşmeli, geçici işçi çalıştırma hakkı (İlkkaracan, Kim ve Kaya,2015: 26).
- f. Erken Çocukluk ve Bakım Hizmetlerine Dair Kurumsal Mekanizmaların (Kreşler, Anaokulları, Emzirme Odaları) yaygınlaştırılması.

Yukarıda bahsedildiği üzere, bu yasa tasarısı kapsamında ebeveyn izni, kadın çalışanın doğum izni, emzirme izni, hamilelik süresince kadın çalışanları korumaya yönelik hükümler, çalışma saatleri ve esnek çalışmaya dair hükümler yer almaktadır. Bunun yanı sıra bu plan kapsamında geçici iş ilişkisinin kurulmasına dair de düzenlemeler yer almaktadır. Plan dâhilinde temel olan kadının aile yüklerini kabul etmek ve bu yüklerle birlikte kadın istihdamında artışı sağlamaktır. Yarı zamanlı çalışma imkânının tanınması ile hedeflenen istihdamdan doğum nedeniyle çekilen kadınların yerine geçici iş ilişkisi kurularak istihdam telafisi sunmaktır (KEİG, 2017). Bu plan kadın-erkek eşitliğini

⁵ 10. Kalkınma Planı dâhilinde 2014 yılında oluşturulmuştur ve 2014-2018 yıllarını kapsamaktadır.

gerçekleştirmekten uzak olup, kadının iş ve aile hayatının birlikteliğini kolaylaştırmaya dair bir çerçeve çizmektedir (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015:115).

Bu yasa tasarısı iki maddesi hariç meclis onayına sunulmamış ve bu iki madde de 2015 yılında kabul edilen bir torba yasada yer almıştır. Bu iki madde her bir çocuk için annelere yapılan nakit ödemelerini ve 27 yaşından önce evlenen gençlere sağlanan çeyiz yardımını kapsamaktadır (İlkkaracan, Kim ve Kaya,2015: 26).

10.Kalkınma Planı dâhilinde de bu yasa önergesinde belirtildiği üzere kreşlerin yaygınlaştırılmasına ve iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılmasına dair vurgular göze çarpmaktadır. Ancak plan kapsamında esas vurgu ailenin korunması ve doğurganlık hızının artırılması ve nüfus yapısının korunmasına yapılmaktadır (Onuncu Kalkınma Planı, 2013). Ancak belirtilmesi gereken husus şudur: Türkiye’de doğurganlık hızı AB ülkelerine göre daha yüksektir ve kadınların istihdama katılım oranları AB ülkelerinden daha düşüktür. Türkiye’de asıl sorun doğurganlık oranlarından ziyade kadın istihdamının düşük olmasıdır. Bu sebeple kadın istihdamını artırıcı politikaların oluşturulması daha önemlidir (Toksöz,2015).

v. Ulusal İstihdam Strateji (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019):

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) kapsamında günümüze kadar iki eylem planı oluşturmuştur. Eylem planlarından ilki 2014-2016 ikincisi ise 2017-2019 yıllarını kapsamaktadır. Eylem planlarının her ikisinde de kadınlar üzerindeki cinsiyetçi iş bölümüne dayalı olan bakım yüklerinin kadınların istihdamında olumsuz etki yarattığından bahsedilmiş, kadınlar üzerindeki bakım yükünün azaltılmasına ve bu yükün ebeveynler arasında paylaştırılmasına yönelik politikalar üretilmesine dair vurgu yapılmıştır.

Kreş ve gündüz bakımevleri sayısının artırılması ve bu bağlamda daha fazla çocuğun bu hizmetlerden faydalanmasının artırılması planlar dâhilinde hedeflenmiş ve hedeflenmektedir. Bu hedef kapsamında 2017-2019 Eylem Plan'ında kreş ve gündüz bakımevlerinin yaygınlaşmasını sağlamak adına özel sektör ile iş birliği yapılarak projeler oluşturulması ve kreş çeki gibi uygulamalarla özel sektörün bu alana yatırım yapmasının sağlanması da yer almaktadır (Ulusal İstihdam Strateji [2014-2023] ve Eylem Planları [2017-2019]).

Yukarıda Türkiye'de iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılmasına yönelik olan yasa tasarılarından ve politika belgelerinden bahsedilmiştir. Bölümün izleyen kısmında Türkiye'de mevcut olan iş ve aile yaşamını uyumlulaştırma politikaları kapsamında oluşturulan kurumsal mekanizmalara bakılacaktır.

2.2.2.EÇBOÖE Hizmetlerine Dair Kurumsal

Mekanizmalar

Türkiye'de EÇBOÖE hizmetleri iki farklı bakanlık bünyesinde sunulmaktadır. 3 yaş ve altı EÇBOÖE hizmetleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) tarafından sunulurken, 3 yaş ve üzeri EÇBOÖE hizmetleri Milli Eğitim Bakanlığı(MEB) tarafından sağlanır.

Türkiye’de EÇBOÖE Hizmeti Sağlayan Kurumlar ise dört kategoriye ayrılmaktadır:

- i. 0-5 yaş grubundaki çocuklara yönelik olan yasalarla tanımlanan gündüz bakım merkezleri ve kreşler,
- ii. 3-5 yaş grubundaki çocuklar için anaokulları,
- iii. 5 yaşındaki çocuklar için ilkokulların içerisinde açılan ana sınıfları (İlkkaracan, Kim ve Kaya, 2015: 28).
- iv. Çocuk Kulüpleri: 6-12 yaş grubu çocukların boş zamanlarında hem onların bakımını sağlayarak hem de boş zamanlarını değerlendirmeyi sağlamak adına oluşturulan kurumlardır (Resmî Gazete,2015).

Türkiye’de okul öncesi kurumsallaşmaya dair istatistiki veriler 2004-2005 eğitim-öğretim yılı itibarıyla derlenmeye başlamıştır. Türkiye’de okul öncesi yaş çocuklarının bu kurumlardan ne ölçüde faydalandığını anlayabilmek adına 2004-2005 eğitim-öğretim yılından başlayarak, EÇBOÖE veren kurum sayılarına (Tablo 2.1) ve bu kurumlardan faydalanan çocuk sayılarına (Tablo 2.2) bakmak gerekir.

Tablo 2.1 EÇBOÖE Hizmeti Veren Kurumların Sayıları (2004-2018)

Kurum Türü	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Anaokulları Toplamı (Resmi ve özel)	865	1.095	1.369	1.671	1.698	2.176	2.506	2.916	3.287	3.729	4.167	4.654	5.290	5.915
Kamu Anaokulları	539	674	786	916	1.024	1.248	1.452	1.669	1.884	2.087	2.259	2.326	2.430	2.546
Özel Anaokulları	326	421	583	755	674	928	1.054	1.247	1.403	1.642	1.908	2.328	2.860	3.369
Anasınıfları (Resmi ve özel)	13.546	15.727	17.453	18.906	20.128	22.804	23.397	23.978	22.179	21.268	21.037	21.005	20.574	21.173
Kamu Anasınıfları	13.305	15.198	16.792	18.222	19.545	22.225	22.813	23.373	21.551	20.575	20.220	20.061	19.731	20.120
Özel Anasınıfları	241	529	661	684	583	579	584	605	628	693	817	944	843	1.053
Gündüz Kreş ve Bakımevleri	1605	1.731	1.853	1.929	1.827	1.701	1.703	1.731	1.731	1.701	1.768	2.134	3.429	4.158
657 Sayılı Kanuna 191.maddeye göre açılan kurumlar	419	410	481	497	322	148	118	130	121	109	121	56	107	110
AÇSHB'ye Bağlı Kreş ve Bakımevleri	1.186	1.321	1.372	1.432	1.505	1.553	1.585	1.601	1.610	1.592	1.647	1.385	1.768	1.847
�� Kanununa Göre ��letmelerde Açılan Kre�ler	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	2
Toplum Temelli Kurumlar*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	692	1.552	2.199

*Diyanet   leri Ba kanlı ına ba lı 4-6 yaş arası kurslar, belediyelerce açılan kre ler, derneklerce açılan kre ler.

Kaynak:   karacan, Kim ve Kaya (2015) ve Milli Eğitim   statistiklerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 2.1’de görüldüğü üzere kamu ve özel anaokulları, kamu ve özel anasınıfları, toplam gündüz kreş ve bakımevleri sayısında artış söz konusudur. Ancak toplam olarak gündüz kreş ve bakımevlerinin sayısı artmasına rağmen, bu toplamı oluşturan kurum sayılarına bakıldığında, 657 sayılı kanun 191.maddeye göre açılan kamu kurum sayıları 2008-2009 eğitim-öğretim yılından itibaren düşmeye başlamış, 2004’te 419 olan kurum sayısı 2017-2018 eğitim-öğretim yılı sonunda 110’a düşmüştür. AÇSHB’ye bağlı olarak açılan kurum sayılarında ise aynı yılları takiben bir artış söz konusu olmuştur. AÇSHB’ye bağlı kurumlar Bakanlık tarafından sunulan kamusal anaokulu, anasınıfı veya kreş ve bakım evi olmayıp, bakanlık denetimine tabii özel kurumlardır. Bu bağlamda yukarıdaki veriler doğrultusunda, 37-66 aylık çocukların bakımının daha çok özel kurumlar tarafından sağlandığı söylenebilir.

Bu özel kurumların artmasının ardında bu alana özel sektörün katılımını sağlamak adınan uygulanan teşvik politikalarının yer aldığı söylenebilir. Nitekim bu doğrultuda özel anaokulu ve kreş açacak olan girişimcilerin, kurumlar ve gelir vergisinden 5 yıl muaf tutulacakları duyurulmuş. Ayrıca, anaokulu ve kreşlerin öncelikli yatırım alanları olarak tanımlandığı da görülmüştür (AÇEV,2017).⁶

2004-2005 eğitim-öğretim yılında 865 olan anaokulu sayısı 2017-2018’de 5.915’e yükselmiştir. Kamu anaokullarının sayısı 2014-2015 eğitim-öğretim yılında 539 iken 2017-2018’de 2.546’ya yükselmiştir. Özel anaokullarının sayısı da belirtilen yıllar itibarıyla 326’dan 3.369’a yükselmiştir. Görüldüğü üzere özel anaokullarının sayısı kamu anaokullarının sayısından fazladır. Kamu anaokulları yaklaşık 5 kat artış gösterirken, özel anaokulları yaklaşık 10 kat artış göstermiştir.

⁶ Daha ayrıntılı bilgi için bakınız: Gelir Vergisi Genel Tebliği, 2016

Ana sınıfı sayısı da 2004-2005 eğitim-öğretim yılında 13.546 iken 2011-2012 yılında 23.978'e ulaşmış sonraki yıllarda düşüşe geçerek 2017-2018 eğitim öğretim yılında 21.173 olmuştur. Kamuya ait olan ana sınıfı sayısı 13.305'ten 20.120'ye ulaşmış, özele ait olan ana sınıfı sayısı ise 241'den 1.053'e yükselmiştir. Kamuya ait ana sınıfı sayısı özele ait olana göre daha fazladır.

Gündüz kreş ve bakımevleri sayısına bakıldığında ana sınıfı ve anaokulu sayısında olduğu gibi bir artış söz konusudur ancak anaokulları ve ana sınıflarında gözlemlenen artışa göre oldukça geridedir. Hatta bazı durumlarda düşüşler de söz konusu olmuş, 657 Sayılı Kanun'un 191.Maddesine göre açılan kurum sayısı 2004-2005 yılları itibarıyla 419 iken 2017-2018 yıllarında 110'a düşmüştür. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na (AÇSHB) bağlı kurum sayısı ise 1186'dan 1847'ye yükselmiştir.

İş Kanunu'na göre açılan kurum sayılarına ait bilgi ise 2015'ten beri paylaşılmakta olup, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında İş Kanunu gereğince açılmış olan kurum sayısı 1 iken, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında 2 olmuştur. 2004-2005 eğitim-öğretim yılında sayısı toplam 1605 olan gündüz kreş ve bakımevleri 2017-2018 eğitim-öğretim yılında 4.158'e ulaşmıştır. Toplum temelli kurumlar ise 2015-2016 eğitim-öğretim yılı itibarıyla etkin olup sayıları yıllar itibarıyla artış göstermektedir. 692 olan kurum sayısı kısa sürede 2.199'a ulaşmıştır.

Okul öncesi kurum sayıları göz önüne alındığında anaokulu ve ana sınıfı sayısında yıllar itibarıyla genel olarak bir artış yaşandığı söylenebilir. Ancak 0-3 yaş bakım hizmeti sunan kurumların gündüz bakımevleri ve kreşler olduğu düşünüldüğünde sayılarının anaokulu ve ana sınıfı sayılarının oldukça gerisinde seyrettiği söylenebilir. Sayılar arasındaki farklılık düşünüldüğünde Türkiye'de 0-3 yaş arası kurumsallaşmanın yetersiz olduğu da ifade edilebilir.

Bu kurumlarda mevcut olan çocuk sayıları ise Tablo-2.2'de gösterilmektedir. Mevcut kurumlardan faydalanan çocuk sayısı, bu hizmetlerin etkinliği ölçebilmek adına önem taşır.

Tablo 2.2 EÇBOÖE Kurumlarına Kayıtlı Çocuk Sayıları (2004-2018)

Kurum Türü	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Anaokulları Toplamı (Toplam)	60.481	80.512	100.168	125.427	141.392	180.674	224.314	256.378	275.777	305.914	369.173	412.203	449.625	506.776
Kamu Anaokulları	49.110	65.879	80.767	100.687	117.153	148.285	184.545	208.597	219.536	239.217	280.256	305.278	337.650	370.393
Özel Anaokulları	11.371	14.633	19.401	24.740	24.239	32.389	39.769	47.781	56.241	66.697	88.917	106.925	111.975	136.383
Anasınıfı (Toplam)	332.122	425.939	499.211	530.478	618.526	754.841	844.780	864.603	750.343	704.315	729.426	725.584	764.063	853.403
Kamu Anasınıfı	325.524	411.872	482.212	513.407	601.416	735.754	824.070	842.633	725.816	677.923	696.040	687.659	728.884	810.753
Özel Anasınıfı	6.598	14.067	16.999	17.071	17.110	19.087	20.710	21.970	24.527	26.392	33.386	37.925	35.179	42.650
Gündüz Kreş ve Bakımevleri	34.598	34.913	41.470	45.857	44.847	45.139	46.724	48.575	51.813	49.266	58.062	71.319	112.435	140.909
657 Sayılı Kanuna 191.maddeye göre açılan kurumlar	14.509	14.511	17.357	20.900	15.206	8.696	6.776	7.674	7.857	6.450	8.717	3.479	6.866	7.537
AÇSHB ¹ ye Bağlı Kreş ve Bakımevleri	20.089	20.402	24.113	24.957	29.641	36.443	39.948	40.901	43.956	42.816	49.345	46.757	54.024	57.067
İş Kanunun a Göre İşletmelerde Açılan Kreşler	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	63	218	255
Toplum Temelli Kurumlar *	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21.020	51.327	76.050
*Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı 4-6 yaş arası kurslar, belediyelerce açılan kreşler, derneklerce açılan kreşler.														

Kaynak: İlkaracan, Kim ve Kaya (2015) ve Milli Eğitim İstatistiklerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 2.2’de görüldüğü üzere anaokuluna, ana sınıfına ve gündüz kreş ve gündüz bakımevlerine⁷ kayıtlı çocuk sayısı yıllar itibarıyla artış göstermiştir. Kamu anaokulları ve ana sınıflarına kayıtlı çocuk sayısı özel anaokulları ve ana sınıflarına kayıtlı çocuk sayısından daha fazladır. 2004-2005 eğitim-öğretim yıllarında 60.481 çocuk anaokuluna kayıtlı iken 2017-2018 eğitim-öğretim yılı itibarıyla bu sayı 506.776 olmuştur. Ana sınıflarında ise sayı 332.122’den 853.403’e ulaşmıştır.

Devlete ait olan anaokullarında kayıtlı çocuk sayısı 2004-2005 ve 2017-2018 eğitim-öğretim yılları arasında yaklaşık 7,5 kat artış gösterirken özel anaokullarında kayıtlı çocuk sayısındaki artış yaklaşık 12 kattır. Devlete ait olan ana sınıflarına kayıtlı çocuk sayısına bakıldığında ise yaklaşık 2,5 kat bir artış söz konusu iken özel anaokullarına kayıtlı çocuk sayısındaki artış yaklaşık 6,5 kattır. Gündüz kreş ve bakımevlerinde kayıtlı çocuk sayısındaki artış yaklaşık 4 kat olarak gerçekleşmiştir. Okul öncesi kurumlara kayıtlı çocukların artış oranlarına bakıldığında ise en az artışın gündüz kreş ve bakımevlerinde olduğu görülmektedir. Hatta 657 Sayılı Kanun’a göre açılan kurum sayısına kayıtlı çocuk sayısı neredeyse yarı yarıya düşüş göstermiştir.

İş Kanunu’na göre açılan kurum sayısı 2015-2016 eğitim öğretim yılında 1 olup, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında 2 olmasına ve artışın yok denecek kadar az olmasına rağmen kurumlara kayıtlı çocuk sayısı neredeyse 4 kat artış göstererek, 63’ten 255’e yükselmiştir. Toplum temelli kurumların yıllar itibarıyla sayılarındaki artışla birlikte bu kurumlara kayıtlı çocuk sayısında da ciddi oranda bir artış söz konusudur. 2015-2016 eğitim-öğretim yılında 21.020 olan kurumlara kayıtlı çocuk sayısı 2017-2018 itibarıyla 76.050 olmuştur.

⁷Anaokulunda 36-66 aylık çocukların eğitimi amacıyla, ana sınıfı 48-66 aylık çocukların eğitimi amacıyla eğitim veren kurumlardır (Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, 2014) Gündüz bakımevi, 37-66 aylık çocuklara hizmet veren, kreş 0-36 aylık çocuklara hizmet veren kuruluşlardır (Özel Kreş Ve Gündüz Bakımevleri İle Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş Ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik, 2015).

Anaokulları ve ana sınıflarında 3 yaş sonrası bakım ve okul öncesi eğitim hizmeti verildiği göz önüne alındığında, Türkiye’de 3 yaş sonrası okullaşma oranında da artış olduğu söylenebilir. Okullaşma oranı 2009-2010 eğitim-öğretim yılları itibarıyla 3-5 yaş için %26,92 ve 4-5 yaş için %38,55 iken, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında 3-5 yaş için %44,73, 4-5 yaş için %57,64 ve 5 yaş için %83,75’tir (MEB,2018).

Tablo 2.2’de görüldüğü üzere gündüz kreş ve bakımevlerine kayıtlı çocuk sayısı artan kurum sayısına paralel bir şekilde artış göstermiştir. Ancak, 2008-2009 eğitim öğretim yılından itibaren 657 Sayılı Kanun’un 91nci Maddesine göre açılan kurum sayılarındaki azalışla birlikte bu kurumlardan faydalanan çocuk sayısında da azalış gerçekleşmiştir. 2004’ten bugüne AÇSHB’ye bağlı olarak açılan kurumların sayıları artmış olup, bu kurumlardan faydalanan çocuk sayısı da artmıştır. Bu veriler ışığında gündüz kreş ve bakımevlerinde özel sektörün teşvik edilmesinin özel kurum sayısı ve devam eden çocuk sayısındaki artışı açıkladığı söylenebilir.

Türkiye’de 0-3 yaş çocukların okullaşma oranlarına dair bilgiler mevcut değildir. Ancak İlkcaracan, Kim ve Kaya (2015:29) araştırmasında yazarların kişisel iletişimleri sonucu AÇSHB’den alınan bilgilere göre 2014 yılı itibarıyla Bakanlık tarafından ruhsat verilen 1.883 özel kreş, gündüz bakım merkezi ve çocuk kulübüne devam eden 69.200 çocuk olup, bu çocukların 8.878’i 3 yaşın altındadır. Çağ nüfusuna oranlandığında ise yukarıda belirtildiği üzere 3 yaş altındaki çocukların okula katılım oranı %0,2 olarak tahmin edilmektedir.

OECD ülkeleri ile Türkiye kıyaslandığında, OECD ülkelerinde 0-2 yaş çocukların okullara kayıt oranı ortalama %33 iken, Belçika ve Danimarka’da bu oran %60 ve Danimarka, İzlanda, Norveç ve İsveç’te bu oran %50’den fazla bir düzeyde seyretmektedir. 3-5 yaş içinse OECD ülkelerinde çocukların okullara kayıt oranı ortalama olarak %80’in üzerinde seyretmektedir. Belçika, Fransa, İsrail ve İngiltere’de bu oran %98’in üzerindedir. 5 yaş için ise oran %90’ın üzerinde seyretmektedir (OECD,2016). Bu verilere göre Türkiye’nin EÇBOÖE hizmetlerinde OECD ülkelerinin gerisinde olduğu söylenebilir.

Bu istatistiki verilerin yanı sıra, Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA) 2013 verilerine göre annelerin %27'si çocuklara kendileri bakmakta, çalışan annelerin ise 6 yaşından küçük yaştaki çocuklarına %16 oranında babaanne, %16 oranında da anneanne bakmaktadır. Bunun yanı sıra çocukların ailenin diğer üyeleri (kız ve erkek çocuk ya da akrabalar) tarafından bakılma oranı da %13'tür. 2008 TNSA verileri ile kıyaslandığında, çocuk bakımı için kreş ya da yuva kullanan kadınların oranı %7 iken, 2013'te bu oran %15 olmuştur. Buna ek olarak bakıcı aracılığıyla bakım hizmeti alınmasının %6,2 gibi düşük düzeyde kaldığı ve bakıcıdan faydalanmanın gelir düzeyine göre değiştiği tespit edilmiştir. Düşük gelir düzeyindeki haneler bakıcı hizmetinden faydalanamamaktadırlar (HÜNEE, 2014:186)

Türkiye'de EÇBOÖE hizmetleri kapsamında var olan kurumların yıllar itibarıyla değişimi yukarıda incelenmiş olup, EÇBOÖE hizmetlerini sunma noktasında hem kamu kurumlarının hem de özel kurumların sayısında artış gözlemlenmiştir. Ancak özel kurumların sayılarında var olan artış göze çarpmaktadır. EÇBOÖE hizmetlerinden faydalanan çocuk sayıları hem kamu kurumlarında hem de özel kurumlarda artmıştır. Kamu kurumlarına kayıtlı çocuk sayıları da özel kurumlara kayıtlı çocuk sayısından daha fazla olmasına rağmen, özel okullara kayıtlı çocuk sayılarında ciddi bir artış gerçekleşmiştir. İlerleyen bölümde kamu ve özel kurumlar tarafından sağlanan EÇBOÖE hizmetlerinin yanı sıra bu hizmetleri sağlayan sivil toplum örgütleri (STK)'ne yer verilecektir.

2.2.3.EÇBOÖE Hizmetleri Kapsamında Faaliyet Gösteren Sivil Toplum Kuruluşları (STK'lar)

Türkiye'de var olan devlet ve özel teşebbüsler tarafından açılan kurumların yanı sıra sivil toplum örgütleri tarafından da yerel ve merkezi düzeyde çocuk bakım ve erken dönem çocukluk eğitimi üzerine açılmış kurumlar mevcuttur. İş ve aile yaşamını

uyumlulaştırma politikaları ekseninde açılan yasal kurumların bir parçasını da bu kurumlar oluşturmaktadır.

i. Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV):

AÇEV' in kuruluşu 1980'li yıllarda akademisyenler tarafından başlatılan Erken Destek Araştırma Projesi'ne dayanmakta olup, 1993 yılında AÇEV kurulmuştur. 1993 yılında Anne Çocuk Eğitim Programı (AÇEP) ile ilk uygulamalara başlanmıştır. Günümüzde AÇEV etkin STK'lardan biri olup annelere, babalara, çocuklara, kurumlara ve eğitimcilere yönelik erken çocukluk bakım ve okul öncesi eğitim ile ilgili hizmetler sunmaktadır (AÇEV,2019).

Türkiye'de erken çocukluk eğitiminin gelişmesi ve yaygınlaşması amacıyla faaliyet gösteren ilk STK olan AÇEV, ulusal ve uluslararası iş birliği içerisinde olup Türkiye'nin 65 ilinde ve Avrupa ve Orta doğu'da 12 ülkede faaliyet göstermektedir (Mehdizadeh, 2013:14). AÇEV anne-babalar için, kadınlar için, çocuklar için, kurumlar için ve eğitimciler için olmak üzere çeşitli programlar yürütmektedir. Bu programların amacı erken çocukluk eğitim ve bakım hizmetleri konusunda anne-babalara, kurumlara, eğitimcilere çeşitli eğitimler sunmak bu bağlamda erken çocukluk eğitim ve bakım hizmetlerini yaygınlaştırmaktır. Aynı zamanda AÇEV verdiği bu hizmetlerde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve korumak adına bir amaca da hizmet etmektedir.

AÇEV İstanbul'da göçün yoğun olarak yaşandığı bir semt olan Esenler' de Melek Erman Eğitim ve Kültür Merkezinde, Diyarbakır Sur Aile ve Çocuk Merkezinde ve İzmir Kınık ve Poyracık Aile ve Çocuk Yaşam Merkezlerinde ve Özyeğin Üniversitesi bünyesinde açılan İz Çocuk Anaokulunda olmak üzere bu kurumlarda anne-babalara ve çocuklara erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetleri konusunda eğitim vermektedir.

ii. Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV):

KEDV 1986 yılında kurulmuştur. KEDV yoksul ve düşük gelir düzeyindeki hanelerdeki kadınları ve çocukları hedefleyen ve yerel düzeyde kadınlar tarafından organize edilen çocuk bakım merkezleri modelini öne çıkaran bir STK'dır (İlkkaracan, Kim ve Kaya;2015: 24).

KEDV “Afete Hazırlık”, “Ekonomik Güçlendirme”, “Erken Çocukluk Eğitimi” ve “Kapasite Geliştirme” programlarını uygulamaktadır. “Afete Hazırlık” programı kapsamında afete hazırlık ve afet sonrası çalışmalarda KEDV kadın merkezli bir kalkınmayı benimsemekte ve bu hedef doğrultusunda hareket etmektedir. “Ekonomik Güçlendirme” programı kapsamında kendi işlerini kurmak isteyen kadınlara destek vermekte, kadınların kooperatif içerisinde örgütlenerek birlikte iş kurabilmesini sağlamak ve üretilen ürünlerin satılmasına yardımcı olmaktadır.

KEDV “Erken Çocukluk Eğitimi” programı kapsamında İstanbul, Marmara Deprem Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu’da anneler tarafından yönetilen, yerel yönetimlerin ve mahalle halkının desteğiyle hizmet veren 23 Kadın ve Çocuk Merkezi açmıştır. Bu merkezlerden her yıl 2000’den fazla kadın ve çocuk yararlanmaktadır (KEDV,2019). Bu merkezlerde “Mahalle Yuvaları”, “Mahalle Anneliği” ve “Oyun Odaları/Oyun Grupları” olmak üzere çeşitli faaliyetler yürütülmektedir.

Mahalle Yuvaları Kamu Kuruluşları ve yerel yönetimlerin desteğiyle kadınlar tarafından yönetilmekte ve çocuklara yarım ya da tam gün olmak üzere erken çocukluk bakım ve eğitim hizmeti sunulmaktadır. Bu kurumlara KEDV, mahalle halkı, yerel yönetimler ve kadınların faaliyetlerinden sağlanan gelirler ile destek sağlanmaktadır. Mahalle Anneliği ise erken çocukluk bakım ve eğitim hizmeti konusunda eğitilmiş olan annelerin evlere ziyaretlere giderek 0-6 yaş arası çocukları ve aileleri desteklediği bir programdır. Oyun Odaları/Grupları ise 3-8 yaş arası çocukların annelerin gözetiminde oyun oynayarak öğrendikleri ve gelişimlerinin sağlandığı mekanlardır.

Görüldüğü üzere AÇEV ve KEDV EÇBOÖE’e dair hem kurumsal anlamda hizmet sunmakta hem de bu kurumların yaygınlaşması ve bu hizmetlere dair toplumsal bir bilinç oluşturulması adına mücadele vermektedirler.

Yukarıda EÇBOÖE hizmetinin sunulmasını ve yaygınlaştırılması amacına hizmet eden STK’lardan bahsedilmiştir. İzleyen bölümde EÇBOÖE hizmetlerine yönelik hükümetler tarafından oluşturulan sosyal yardım politikaları ve bu bağlamda ortaya çıkan nakit transferleri ele alınacaktır.

2.2.4. Nakit Transferleri ve Sosyal Yardım Politikaları

Ülkemizde nakit transferleri hükümetlerin ve muhalefet partilerinin seçim kampanyalarında iş ve aile yaşamını uyumlulaştırma politikaları bağlamında zaman zaman kullandığı politikalaradır.

Bu poltikalardan bahsetmek gerekirse, doğum yardımı bu bağlamda değerlendirilebilir. Doğum yardımı kapsamında annelere birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL ve üçüncü çocuk için 600 TL para verilmektedir (Doğum Yardımı Yönetmeliği, 2015).

İkinci olarak, “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi (NANNY) Projesi” ile tarihleri arasında Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Strateji Geliştirme Başkanlığı tarafından başlangıçta İzmir, Bursa ve Antalya pilot illerinde ikamet eden anneler hedeflenmiş sonrasında pilot illere İstanbul ve Ankara eklenmiştir. Proje kapsamında 0-24 ay aralığında çocuğu olan özel sektörde işçi statüsünde sigortalı olarak çalışan annelerin çocuk bakıcısı istihdam edebilmelerini sağlayabilmek adına her ay 300 Euro tutarında mali destek sunulmuştur. Proje ile hedeflenen doğum sebebiyle işten ayrılan kadınların tekrar istihdama dönmelerini sağlamak ve çocuk bakıcılarının sigortalı çalışmalarını sağlayarak kayıtlı istihdamı arttırmaktır (SGK, 2019). Bu proje, 6 Mart 2015 ve 6 Kasım 2017 tarihleri aralığında gerçekleştirilmiş olup günümüzde etkin değildir. Proje kapsamında 11.360 anne doğrudan ve 15.232 çocuk bakıcısı dolaylı olmak üzere proje süresince 26.532 kadın projeden faydalanmıştır (AÇSHB,2019).

Bir diğer proje de 2017 Ocak ile gündeme gelen ve 9 Şubat 2017 itibarıyla uygulanmaya başlanan “Büyükanne Projesi” 2019 Mart ayı itibarıyla sona ermiştir. Proje kapsamında geliri 2 asgari ücreti aşmamak kaydıyla ve en az 1 yıldır çalışmakta olan ve 0-3 yaşları arasında çocuk sahibi olan anneler başvuru yapabilmıştır. 12 ay süresince

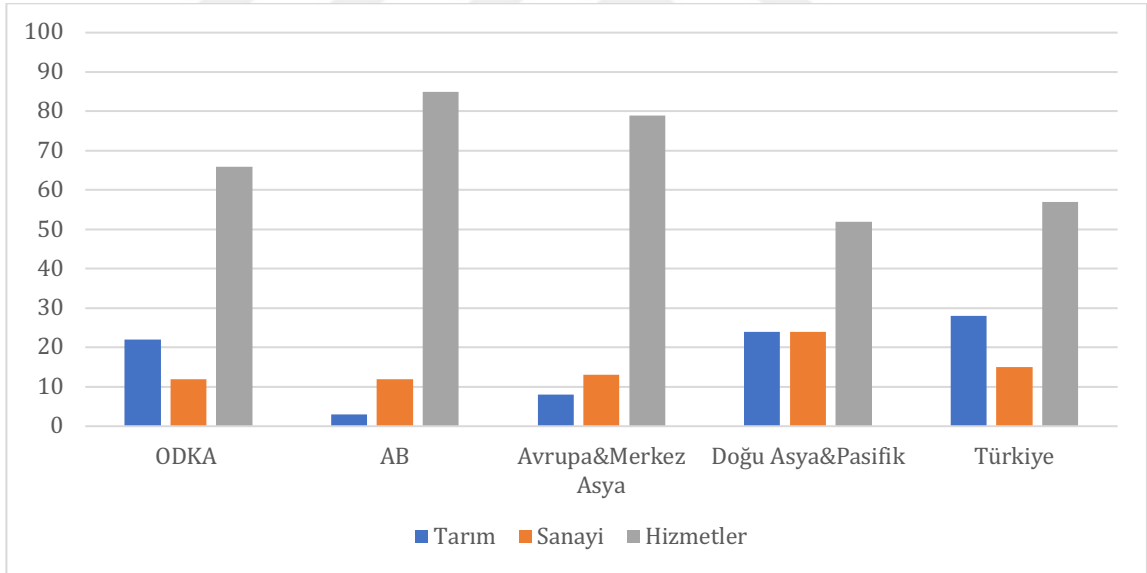
torununa bakan büyükanne 425 TL karşılıksız devlet desteği almıştır. Proje kapsamında İstanbul, İzmir, Ankara, Bursa, Kayseri, Antalya, Konya, Tekirdağ, Gaziantep ve Kayseri illeri pilot iller olarak belirlenmiş olup projeye 105.000 başvuru olmuş, bu başvuruların 6.500'ü kabul edilmiştir. Proje maliyetinin yarısı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından diğer yarısı da sendikalar tarafından karşılanmıştır.

İzleyen bölümde kadın istihdamı ve bakım rejimi ilişkiselliğine somut bir örnek sunması açısından Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) ve Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (BSTB) tarafından Borusan iş birliğinde gerçekleştirilen “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesi ele alınacak, bu proje kapsamında 2014 yılında kurulan Afyonkarahisar OSB’de kurulan kreş ve gündüz bakımevinin iş ve yaşam dengesi politikaları bağlamında değerlendirilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE BAKIM REJİMİ İLİŞKİSİ: AFYONKARAHİSAR OSB BORUSAN NEŞE FABRİKASI ÖZEL KREŞ VE GÜNDÜZ BAKİMEVİ ÖRNEĞİ

Dünya’da sektörlere göre kadın istihdamına bakıldığında (Şekil 3.1), tüm bölgelerde kadınların diğer sektörlerle göre hizmet sektöründe daha fazla çalıştığı söylenebilir. Sanayide kadın istihdamı diğer sektöre göre düşük seviyelerdedir. Hatta, ODKA ve Türkiye’de ise tarım sektöründe kadın istihdamı, sanayi sektöründeki kadın istihdam oranından daha fazladır (Dünya Bankası, 2018).



Şekil 3.1 Bölgelere ve Sektörlere Göre Kadın İstihdamının Dağılımı (%).

Çalışmanın ampirik kısmına geçmeden önce, sanayi, kadın istihdamı ilişkiseliliği bağlamında, sanayinin temel dinamiklerinden biri olan sanayi bölgelerinin (serbest ticaret bölge, organize sanayi bölgesi gibi) ekonomik kalkınmadaki rolünden ve kadın istihdamı üzerindeki etkilerinden bahsedilecektir.

3.1. Sanayi ve Kadın İstihdamı İlişkisi

1960'lar sonu itibarıyla birçok gelişmekte olan ülkede var olmaya başlayan serbest üretim bölgeleri¹ ihracata dayalı üretim yapan firmalara vergide, gümrükte ve yasal düzenlemelerde çeşitli imtiyazlar sağlama (Milberg, Amengual, 2008; Berik, 2011) misyonlarıyla ihracata dayalı sanayileşmenin temel bileşeni konumuna gelmişlerdir. Serbest üretim bölgeleri istihdam sağlama, üretimi artırma amaçlarıyla insanların yaşam standartlarını ve ekonomik kalkınmayı gerçekleştirmeye hizmet eder (Milberg, Amengual: 2008).

Gelişmekte olan birçok ülkede yabancı yatırımcıları çekebilmek adına, bu sanayi bölgeleri kurulmuştur, bu bölgelerde üreticiler vergi ve gümrük indiriminden faylanmaktadırlar (Peterson, Lewis:1999). Serbest üretim bölgeleri,130 ülkede var olup, yaklaşık toplam 3500 serbest üretim bölgesi mevcuttur ve 66 milyon insan bu bölgelerde istihdam edilmektedir (Milberg, Amengual, 2008).

Bu bölgelerde kadınlar erkeklere oranla daha fazla istihdam edilmektedirler (Glick, Rauboud,2006:722- 723), ILO'ya göre 2005-2006 yılları arasında bu bölgelerde çalışanların %70'ini kadınlar oluşturur (Boyange,2007'den aktaran Berik,2011), bu sebeple sanayide kadın istihdamının süreçlerini (işgücünün feminizasyonu/defeminizasyonu, çalışma saatleri, ücretler) anlayabilmek adına bu bölgeleri incelemek önemlidir.

İhracata dayalı sanayileşme sürecinde Güneydoğu ve Doğu Asya ülkelerinde işgücünün feminizasyonunun gerçekleştiği ifade edilebilir. Bu olgunun arkasında

¹ Serbest Üretim Bölgeleri (Export Processing Zone), Serbest Ticaret Bölgesi (Free Trade Zone), Özel Ekonomik Bölge (Special Economic Zone), maquiladora olarak birbirlerinin yerine kullanılmaktadır (Mayumi, Yokota, 2008; Milberg, Amengual, 2008; Berik, 2011). Çalışmada bütünlük açısından yalnızca serbest üretim bölgeleri olarak kullanılmaktadır.

kadınların erkeklere göre daha düşük ücretlerle çalıştırılmaları ve kadınların sendikalaşmaya daha az meyilli olmaları gerçeği yatar (Elson, Pearson,1981).

Yapılan çalışmalarda görüldüğü üzere (Kucera, Tejani, 2014; Tejani, Milberg, 2016; Greenstein, Anderson,2017) yaşanan feminizasyon sürecinin gelişmekte olan ülkelerde farklı biçimlerde seyrettiği ifade edilebilir. Serbest üretim bölgelerinde istihdam yapısındaki değişimler yaşanan işgücünün feminizasyonu/defeminizasyonu süreçlerini anlamak adına önemlidir.

Güneydoğu Asya'dan farklı olarak Latin Amerika'da 1970'lerde ithal ikameci politikalar uygulanmakta olup, 1980'lerde yaşanan krizler, enflasyon ekonomik gelişmeler bağlamında yine farklıdır. 1990'larla birlikte bu bölgede ekonomi daha iyi bir konuma ulaşmıştır. Ancak tüm bu ekonomik konjonktüre karşın, Latin Amerika ülkelerinde feminizasyon yaşanmıştır. Güneydoğu Asya'da ihracata dayalı sanayileşme süreci ile feminizasyon süreci eş zamanlı gerçekleşmişken, Latin Amerika'da feminizasyon süreci sanayisizleşme döneminde gerçekleşmiştir.

21. yüzyıla girerken imalat sanayiinde kadın istihdam oranları, Latin Amerika, Karayipler, Güney Asya'da artış eğilimindeyken, Doğu Asya ve Pasifik orta-gelirli ülkelerde defeminizasyon süreci yaşanmıştır (Tejani, Milberg,2016). Bu ülkelerde yaşanan defeminizasyonda teknolojik gelişmeler ve sermaye yoğun üretime geçilmesi sonucunda ucuz kadın işgücüne duyulan talebin azalması etkili olmuştur (Pearson, 1998; Tejani, Milberg, 2014; Kucera, Tejani, 2016).

Birçok Asya ülkesinde 1980'ler itibarıyla ihracata dayalı sanayileşme ile birlikte işgücünde feminizasyon yaşanırken, bazı gelişmekte olan ülkelerde ise bu dönemde kadın istihdamının sanayideki payı azalmıştır. Şöyle ki, Meksika'da 1982'den sonra serbest üretim bölgelerinde teknolojik gelişmelerin ve jeopolitik yeniden düzenlemelerin etkisiyle kadın istihdam oranları, toplam istihdam oranları artmasına karşın azalmıştır. Hong Kong'da da benzer bir şekilde bu dönemde serbest üretim bölgelerinde, ki bu bölgeler 1979'dan sonra kurulmuş olup Hong Kong ve Tayvan'daki büyük iletişim ve ticaret limanlarına yakındır, kadın istihdamında azalma meydana gelmiştir. Hong Kong'da

serbest üretim bölgelerinin yerini bu dönemde bölgesel ve yabancı sermaye almıştır (Pearson,1998:178-179).

Bölümün izleyen kısmında sanayide kadınların hangi koşullarda (ücret yapısı, çalışma saatleri gibi) çalıştığına dair bir anlatı sunabilmek adına serbest üretim bölgelerinde kadınların konumuna dair çalışmalar (Ngai, 2004; Glick, Roubaud, 2006; Mayumi, Yokota, 2008; Tambunan, 2009; Parker, Hancock, Middleton, Edirisinghe, 2011) incelenmiştir.

Serbest üretim bölgelerinde kadın istihdamına dair genel sonuçlar, bu bölgelerde çalışan kadınların erkeklere göre daha az ücretle, kötü çalışma koşullarında, baskılanarak çalışmakta (Peterson, Lewis:1999) olduklarıdır.

Örneğin, Çin -serbest ticaret bölgelerinde sağlanan istihdamın sayısal olarak büyük çoğunluğu Çin'dedir (Berik, 2011: 180)- Şenzen'de 1980'de kurulan serbest üretim bölgesinde küreselleşme sürecinde ihracata dayalı sektörlerde ucuz kadın işgücü kullanılmıştır. Bu bölgedeki giysi ve elektronik sektöründe toplam işgücünün %90'dan fazlasını 25 yaşın altında genç kadınlar oluşturur. Bu kadınlar kırsaldan gelen tarımsal alanda çalışan işçilerdir. Bu kadınlar geçici işçi olarak görülmekte olup, kadınlar çalışma hayatına evlenene kadar 3-5 yıllık bir zaman diliminde katılırlar (Ngai, 2004: 30).

Endonezya'daki serbest üretim bölgesi diğer Asya-Pasifik Ekonomik İş Birliği Forumu² ülkelerindeki bölgelerden farklı olarak, ulusal ekonomi üzerinde yeterince olumlu etki yaratmamaktadır ancak bu bölge istihdam yaratma açısından önem taşır. Bu bölgede istihdam edilenler genellikle genç ve bekar kadınlardır (Tambunan,2009:27).

² Avustralya, Brunei, Kanada,Endonezya, Japonya, Malezya, Yeni Zelanda,Filipinler, Singapur, Güney Kore, Tayland ve ABD arasında 1989'da düzenlenen bir toplantı sonucunda gayriresmi bir diyalog grubu olarak ortaya çıkmıştır, 1991'de bu gruba Hong Kong ve Tayvan, 1993'te Meksika,Papua Yeni Gine ve Şili dahil edilmiştir.

Türkiye’de ise serbest ticaret bölgeleri 1980’lerle birlikte kurulmaya başlanmıştır. Bu serbest bölgeler ticarete, ihracata dayalı sanayileşmeye yönelik ve belirli sektörlerde uzmanlaşmaya yönelik olarak kurulmuştur. Bu bölgeler kurulurken ucuz emek gücünün kullanılabilceği, sanayileşmede kadının ucuz emek gücünden faydalanma olanağı olan büyük şehirlere yakınlık önem taşımıştır (Acar, Karakaş, 2017). Ancak, Güneydoğu ve Doğu Asya ülkelerine göre Türkiye’de sermayenin ucuz kadın emeğini kullanması daha sınırlıdır. Bu bağlamda, çalışmanın birinci ve ikinci bölümlerinde ifade edildiği üzere Türkiye’de feminizasyon süreci de bu ülkelerden farklılaşır.

Türkiye’de 1980 sonrasında uygulanan neoliberal politikalar eşliğinde işgücünde esnekleşmeye bağlı olarak enformel işler yaygınlaşmıştır. Kadınların evde parça başı iş yaparak, imalat sanayi için üretim yapmaları bu dönemde yaygınlaşmıştır (Yaman Öztürk, 2010, Dedeoğlu, 2016, Toksöz, Memiş, 2016).

Serbest üretim bölgelerinde kadın istihdam yapısı ve bu bölgelerin sanayi, kadın istihdamı ilişkiseliliği adına niçin önemli olduğu anlatılmıştır. Tezin odak noktası kadının istihdama katılımını etkileyen bir neden olarak çocuk bakımı olduğundan, bu ilişkisellik bağlamında sanayi sektöründe çocuk bakımına dair oluşturulan/oluşturulması beklenen mekanizmalardan bahsetmek önem taşır.

Truong’un ifade ettiği üzere (1999) Tayvan’da sermaye-yoğun sanayide kadınlar iş ve çocuk bakım işini dengelemekte, ancak Güney Kore’de uzun çalışma saatleri kadınların çocuk bakım yükü ile birlikte çalışma hayatına katılımını zorlaştırmaktadır. 1990’larda Güney Kore’de yapılan bir araştırmaya göre de sanayi bölgelerinde çalışan evli kadınların %57’si çocuk bakım yüklerinden dolayı işsiz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Dedeoğlu (2016) tarafından Türkiye’de Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman OSB’lerinde yapılan çalışmada, işveren/işveren vekillerine çocuk bakımı ile ilgili araştırma kapsamında belirlenen yargılara katılıp/katılmamalarına dair sorular yöneltilmiştir. “Her Kadın Çocuğunu Kendi Büyütmelidir, Çocuklar Kreşlerde Büyümemelidir” yargısına işveren vekillerinin %51’i katılmıştır. Bu yargıya kadınların %64’ü, erkeklerin yalnızca %22’si katılmamaktadır. Bunun yanı sıra “Kendi İşyerimde Kreş Veya Gündüz Bakımevi Açmayı Düşünüyorum” ifadesine işveren/işveren

vekillerinin yalnızca %11'i katılmaktadır. İşveren/işveren vekillerinin kreş ya da gündüz bakımevi açmak istememe sebepleri genel olarak kreş maliyetleri, kadın çalışan sayısının az olması ve çalışma ortamının çocuklar için sağlıklı olmaması olarak ifade edilmiştir. Bu yargıya katılmamama oranı yüksek olmasına karşın OSB'lerde kreş olmasının kadın çalışan sayısını arttıracığına işveren/işveren vekillerinin %71'i katılmaktadır.

Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Örgütü raporlarında (2019) kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik kalkınma için toplumsal cinsiyet eşitliğine önem verilmektedir. Bu bağlamda, çocuk bakımına dair mekanizmaların geliştirilmesi önem taşır.

Çalışma kapsamında, izleyen bölümlerde Türkiye'de sanayi sektörünün gelişimi açısından önem taşıyan Organize Sanayi Bölgeleri'nden bahsedilecek, kadın istihdamının bu bölgelerde nasıl olduğuna dair genel bir çerçeve ortaya konulacak ve çalışmanın asıl amacı olan kadın istihdamı çocuk bakım rejimi ilişkiselliği kapsamında bu bölgelerde hayata geçirilen "Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi" nin kadın istihdamını artırma bağlamında etkinliği Afyonkarahisar OSB özelinde incelenecektir.

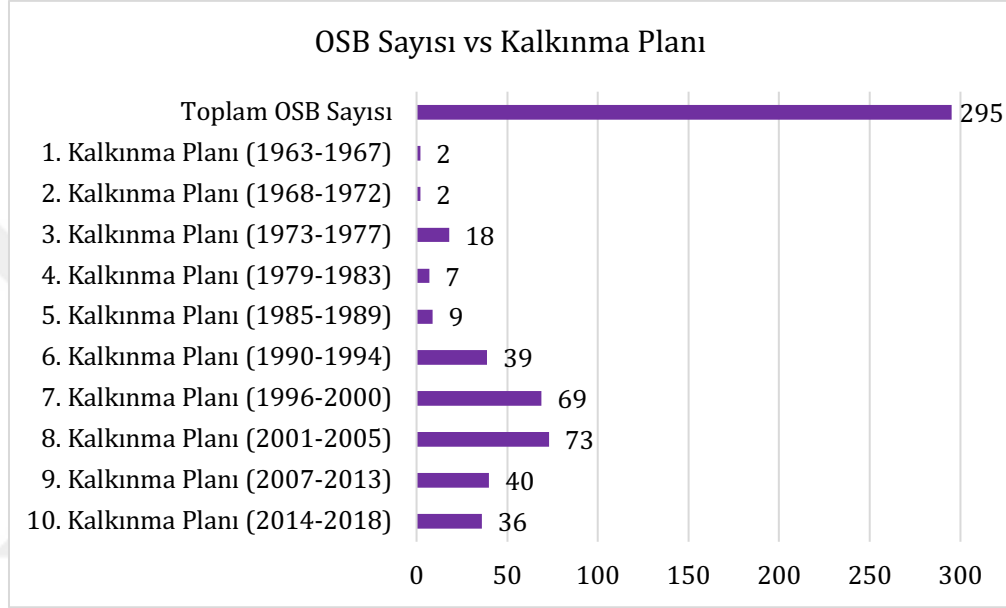
3.2. Türkiye’de OSB’lerin Tarihsel Gelişimi

OSB’lerin kurulmasında temel hedef işletmelerin bir bölgede toplanması ile çevrenin ve kentin korunmasıyla birlikte sanayileşmenin güçlenmesini sağlamaktır. Hem bir ekonomik gelişme aracı hem de mekân düzenleme aracı olarak değerlendirilen OSB’lerin Türkiye’de kurulması ise, 1960 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından hazırlanan ilk Beş Yıllık Kalkınma Planı sonrasında olmuş, Türkiye’nin ilk OSB’si 1962 yılında Bursa’da inşa edilmiştir (Örnek Özden, 2016: 106).

2000 yılında resmî gazetede yayınlanan 4562 sayılı OSB Kanunu’na göre OSB’ler sanayinin uygun yerlerde yapılanmasını sağlayarak, çevre sorunlarını ve çarpık kentleşmeyi engelleyerek kentleşmeyi doğru şekilde gerçekleştirmeyi, sanayinin ihtiyaç duyduğu bilgi ve teknolojiyi belirli bir alan dahilinde etkin bir biçimde sunmayı hedefleyen bölgeler olarak tanımlanmaktadır (Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu,2000). OSB’ler bir yandan kentleşmeyi planlı bir biçimde gerçekleştirme amacına hizmet ederken, diğer yandan Türkiye’de az gelişmiş bölgelerde sanayi yatırımlarının arttırılmasına ve bölgeler arası eşitsizliğin azaltılmasına da hizmet etmektedirler. Bu işlevlerinin yanı sıra OSB’ler altyapı hizmetleri sunarak (elektrik, kanalizasyon, posta hizmetleri gibi) işletmelerin maliyetlerini düşürerek, verimliliklerini ve karlılıklarını da arttırmaktadırlar (Eyüboğlu, 2005).

OSB’lerin sunduğu bu faydalara ek olarak, Türkiye’de sanayileşmenin önemli bir unsuru olarak değerlendirildiklerini de söylemek mümkündür (Örnek Özden, 2016: 122). OSB’lerin sayılarının arttırılması ve sanayide etkin bir araca dönüşmesini sağlamak adına sektörlere ve bölgelere göre oluşturulan teşviklerin ve Beş Yıllık Kalkınma Planlarının önemi büyüktür. Bu planlar ve 1980’ler itibarıyla uygulanan ihracata dayalı sanayileşme politikalarının da etkisiyle OSB’ler SÜB’ler gibi ihracata dayalı sanayileşmenin kapasitesinin arttırılmasında önemli bir rol taşıdıklarından dolayı OSB’lerin sayıları hızla artmıştır. Günümüzde, toplam 53 bin işletmesi bulunan OSB’lerin 1.8 milyon insan için de istihdam oluşturduğu bilinmektedir (Cansız, Kurnaz ve Çağlar,2019).

Yukarıda Beş Yıllık Kalkınma Planlarının OSB'lerin sayılarının ve etkinliklerinin artırılması amacına hizmet ettiği belirtilmiş olup, Şekil 3.2'de bu planlar çerçevesinde OSB'lerin sayılarındaki değişimin gözlenebilmesi hedeflenmiştir.³



Şekil 3.2 Kalkınma Planlarına Göre OSB Sayıları.

2019 itibarıyla OSB Bilgi Sitesinde belirtildiği üzere 307 OSB mevcuttur ancak belirtilen OSB'lerin bazılarının kuruluş yılları 0 olarak belirtilmiş olup, iletişim numaraları sistemde mevcut değildir. Bu OSB'leri mevcut sayıdan çıkardığımızda ise 295 aktif OSB olduğu sonucuna varmaktayız.

Türkiye'de sayıları hızla artan OSB'ler ve var olan teşvikler göz önünde bulundurulduğunda OSB'lerin sanayi sektörünün gelişmesi açısından önemli bir araç olarak görüldüğü ve OSB'lerin sınai işgücü açısından önemli bir potansiyel taşıdığı

³ Bu şekil T.C.Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, OSB Bilgi Sitesi (2019)'ndeki veriler esas alınarak hazırlanmıştır.

söylenir. Bu bağlamda kadın istihdamı ve bakım rejimi ilişkiselliği içerisinde metnin ilerleyen bölümünde Afyonkarahisar OSB ve orada bulunan kreş ele alınacaktır.

3.3. Afyonkarahisar OSB'nin Tarihsel Gelişimi

Afyonkarahisar OSB 1980 tarihinde kurulmuş olup, 1984 yılında 230 hektar alanda hizmet vermeye başlamış, 1987 yılında ise ilk fabrikanın açılmasıyla faaliyete başlamıştır. 1997 ve 2004 yıllarında ise yeni alanlar oluşturularak OSB'ye eklenmiş ve yatırımcıların hizmetine açılmıştır.

Afyonkarahisar OSB 2012 Bölgesel Teşvik Sisteminde 4.Bölgede yer almakta olup, katma değer vergisi (KDV) istisnası, gümrük vergisi muafiyeti, vergi indirimi, yatırım yeri tahsis gibi teşviklerden yararlanmaktadır.⁴

2019 İŞKUR verilerine göre Afyonkarahisar OSB'de 10 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerine bakıldığında 7889 çalışan olduğu kaydedilmiş olup, bu çalışanların 6038'i erkek olup, 1851'i de kadındır. Bu sayılara göre Afyon OSB'de kadın istihdam oranının %23 olduğu görülmektedir.

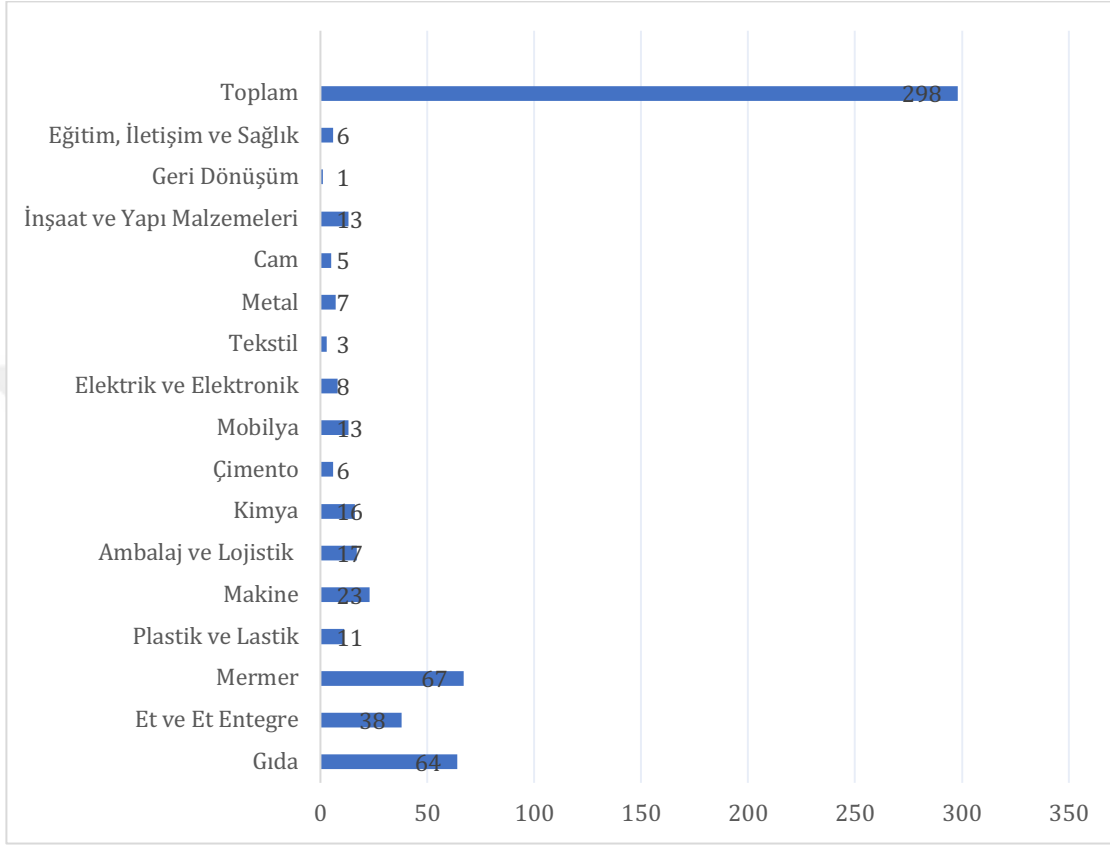
Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (BSTB) ve United Nations Development Programme (UNDP) tarafından Adana OSB, Atatürk OSB, Bursa OSB, Demirtaş OSB, Eskişehir OSB, Gaziantep OSB, Gebze OSB, Konya OSB, Manisa OSB, Orta Doğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM) , Ankara Sanayi Odası(ASO) 1.OSB, Otomotiv Yan Sanayi İhtisas Organize Sanayi Bölgesi (TOSB) OSB'lerinde yapılan saha çalışmasında kadın çalışan oranı hesaplanmıştır. Bu hesaplamada ASO 1.OSB ve TOSB yer almamaktadır. Hesaplamaya dahil edilen OSB'lerde kadın çalışan oranlarının ortalaması

⁴ Bakınız: www.afyonosb.org/tr

alındığında genel ortalama %16.3 çıkmaktadır. Kadın çalışan oranı %41.3 ile en yüksek düzeyde Eskişehir OSB’de iken %5.2 ile en düşük düzeyde Gaziantep OSB’i dedir (Cansız, Kurnaz ve Çağlar, 2019). Afyonkarahisar OSB’de kadın çalışan oranı belirtilen OSB’lerdeki genel ortalamanın üzerinde seyretmektedir. Bu durumun OSB içinde yer alan firmaların sektörel dağılımından mı yoksa Neşe Fabrikaları Kreş uygulamasının olumlu sonucundan mı kaynaklandığı sorusu akla gelmektedir.

OSB yönetimi ile yapılan görüşme ve OSB yönetiminden bilgi talebi neticesinde, kadın çalışanların sektörel dağılımına dair veri derlenmemiş olduğu öğrenilmiş olmakla birlikte, Şekil 3.3’ten de izlenebileceği gibi Afyonkarahisar OSB’de ağırlıklı sektörler mermer, gıdadır. Ayrıca yine OSB yönetimi ile yapılan mülakatta da OSB İdari İşler Sorumlusu kadın çalışanların mermer, gıda, iletişim ve tekstil sektörlerinde yoğunlukta olduğunu belirtmiştir (OSB İdari İşler Sorumlusu İle Yapılan Görüşme, 2019).

Kreşe çocuğunu gönderen annelerin de bu sektörlerde çalıştığı tespit edilmiştir. Ancak, kadın çalışanlar bu sektörlerde genellikle muhasebeci, ön-muhasebeci, çağrı merkezi çalışanı, çay/temizlik işleri sorumlusu olarak çalışmaktadırlar.



Şekil 3.3 Afyonkarahisar OSB’de Sektörlere Göre Firmaların Dağılımı.⁵

Yukarıda Afyonkarahisar OSB ile ilgili genel bilgiler göz önünde bulundurularak, tez kapsamında Afyonkarahisar OSB’de kadın istihdamının diğer OSB’lere göre görece yüksek olması üzerinde, “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesi kapsamında 2014 yılında Afyon OSB’de açılan Borusan Neşe Fabrikası Kreşi ile sunulmaya başlanan erken dönem bakım hizmetinin bir etkisinin olup olmadığı Afyonkarahisar OSB kreşinin ve bu kreşten yararlanan kadın çalışanların deneyimlerinin ortaya konulması yoluyla irdelenecektir.

⁵ Afyonkarahisar OSB web sitesindeki (2019) faaliyette bulunan firmalar listesinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

3.4. “Annemin İşi Benim Geleceğim” Projesi Kapsamında Borusan Neşe Fabrikası

3.4.1.Projenin Yasal Mevzuatı

Borusan Neşe Fabrikası'nın kurulması ilk olarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) ve Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (BSTB) arasında sonrasında ise bu bakanlıklar ve Borusan arasında imzalanan protokoller ile gerçekleşmiştir. Projenin yasal mevzuatına bakmak gerekirse ilk olarak 10.02.2012 tarihinde imzalanan “AÇSHB ve BSTB Arasında Gerçekleştirilecek İş Birliği Protokolü”nden bahsetmek gerekir. Şöyle ki, bu protokolde geçen madde 2 kapsamında amaçlanan; kadınlar, engelliler, şehit yakınları ve gazilere yönelik girişimcilik faaliyetlerinin geliştirilmesi, kadın istihdam oranlarının artırılması ve AÇSHB'nin kullandığı bilişim sistemlerinin geliştirilmesi için AÇSHB ve BSTB arasında iş birliğinin sağlanmasıdır. Protokolde belirtilmiş olan iş birliği alanlarına bakıldığında ise bu projenin altyapısını oluşturan madde 5'in 2'nci alt bendi önemlidir. Bu alt bentte, OSB'lerde çalışan kadınların çocuklarını bırakabilecekleri kreşlerin açılmasının teşvik edilmesi ve bu çerçevede düzenlemelerin yapılması hükümleri yer almaktadır (Aile, Sosyal Politikalar Bakanlığı İle Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Arasında Gerçekleştirilecek İş birliği Protokolü, 2012).

Bu protokolün ardından 21.01.2013 tarihinden itibaren geçerli olmak şartıyla “AÇSHB ve BSTB ile Borusan Arasında İş Birliği Protokolü” hazırlanmıştır. Bu protokolün dayanak noktası ise yukarıda belirtilen “Kadınlar, Engelliler, Şehit Yakınları ve Gazilere Yönelik Girişimci Faaliyetlerin Geliştirilmesi ve Kadın İstihdamının Arttırılmasını Öngören İş birliği Protokolü” nün 5.maddesinin 2'inci alt bendidir. Bu protokolde amaçlanan OSB'lerde kreş kurulmasına ilişkin işler ve işlemlerde tarafların yükümlülüklerinin belirlenmesidir. “AÇSHB ve BSTB ile Borusan Arasında İş Birliği Protokolü” nde madde 6.3'te yer verilen Borusan'ın yükümlülükleri ise şu şekildedir:

- a) "Borusan Neşe Fabrikaları" inşaatları için yapı denetim anlaşması, mimari, statik, elektrik, tesisat ve gerekli tüm projeleri hazırlamak/hazırlanmasını sağlamak,
- b) "Borusan Neşe Fabrikaları"nın yapımını ve tefrişatını yapmak ve bu konuda gerekli tüm finansal kaynağı sağlamak,
- c) "Borusan Neşe Fabrikaları" binalarına ait inşaat ruhsatı, yapı kullanım izni, itfaiye raporu vb. gibi ilgili kurumlardan alınacak tüm raporları temin etmek,
- d) "Borusan Neşe Fabrikaları"nın OSB'lere devir işlemlerini yapmak, süreç hakkında AÇSHB ve BSTB'yi bilgilendirmek,
- e) AÇSHB ve BSTB'yi ilgilendiren hususlarda izin alarak, çalışmanın Türkiye genelinde bir rol model oluşturması için gerekli gördüğü tüm iletişim, tanıtım ve halkla ilişkiler faaliyetlerini yapmak,
- f) AÇSHB ve BSTB koordinasyonunda, "Borusan Neşe Fabrikaları"nın kurulacağı her bir OSB ile "İş Birliği Anlaşmaları"nı imzalamak,
- g) Her bir "Borusan Neşe Fabrikası" ile ilgili 6 aylık dönemleri içeren bilgilendirme raporu ile inşaat tamamlandığında sonuç raporunu hazırlamak ve ilgili taraflarla paylaşmak,
- h) AÇSHB ile OSB'lerde kadın istihdamının artırılması amacı ile bilinçlendirme, farkındalık oluşturmak ve meslek edindirmeye yönelik çalışmalarda bulunmak, bu çalışmalara ilişkin gerekli finansal kaynağı sağlamak.

Borusan'ın bu yükümlülükleri yerine getirmesinde ve OSB'lerle iş birliği yapmasında "Borusan Neşe Fabrikaları"nın sürdürülebilirliğini sağlamada AÇSHB ve BSTB sorumludur (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı İle Borusan Arasında İş Birliği Protokolü,2013).

Yukarıda projenin ortaya çıkışında etkili olan mevzuat ve projenin taraflarından ve tarafların sorumluluklarından bahsedilmiştir. Ancak görüleceği üzere her iki protokol de OSB'lerdeki kreşlerin maddi inşası üzerine yoğunlaşmakta, kreşlerin nasıl işletileceği ve bundaki sorumluluğun kime ait olduğu ve ilerleyişin nasıl izleneceği kısmı -her ne kadar Bakanlığa ait olacağı tahmin edilmekle birlikte- muğlak bırakılmış, başka bir ifade ile, Bakanlık Neşe Fabrikaları'nın işletiminde aksaklık olması halinde hesap verebilir olmaktan azade bırakılmıştır. İzleyen bölümde bu tespitimizin de takibi yapılacaktır.

projede amaçlanan hedefler, Borusan Neşe Fabrikaları ve işleyiş usulleri daha ayrıntılı ele alınacaktır.

3.4.2.Projenin Kapsamı ve Hedefleri

Projenin çıkış noktası ekonomik gelişmenin önemli bir dinamiği olan sanayi sektörünün gelişmesidir ancak sanayinin gelişiminde en önemli sorunlardan biri kadın istihdamının düşük olmasıdır. Söz konusu proje kapsamında da hedeflenen sanayide kadın istihdamını arttırmak olup, kadın istihdamında önemli bir engel teşkil eden erken dönem çocuk bakımı sorununun çözülmesini sağlamaktır.

Bu amacı gerçekleştirmek adına Borusan, AÇSHB ve BSTB iş birliği ile sanayide kadın istihdamının artırılmasını ve kadının güçlendirilmesini desteklemek üzere bir üst bölümde bahsedilen protokoller hazırlanmıştır. AÇSHB ve BSTB ile Borusan arasında imzalanan iş birliği protokolü madde 7'nin (f) bendinde Borusan'ın "Neşe Fabrikaları"nın tanıtım kampanyalarında "Annemin İşi Benim Geleceğim" sloganını kullanacağı belirtilmiştir. Böylece OSB'lerde Borusan desteğiyle kreş açılması "Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi" olarak kamuoyuna duyurulmuştur.

Bu proje kapsamında OSB'lerde kreşlerin yaygınlaşmasını sağlamak noktasında, 10 ildeki 10 OSB'de kreş açılması planmış olup ilk defa 2014 yılında "Adıyaman Borusan Neşe Fabrikası Kreş ve Gündüz Bakımevi" açılmıştır ikinci olarak da yine aynı yıl Eylül ayında Afyonkarahisar OSB'de açılmıştır. Sonrasında 2016 yılında Balıkesir, ve 2017'de Malatya OSB'lerinde proje faaliyete geçirilmiştir. Kreşlerde 0-6 yaş arası çocuklara bakım hizmeti sağlamak amaçlanmıştır. Borusan tarafından proje kapsamında hedef olarak belirtilen unsurlar ise şu şekilde sıralanabilir:

- Çocuk bakımı nedeniyle çalışamayan kadınlara imkân tanınması,
- Kadının iş gücüne katılımının önündeki engellerin kaldırılması,
- Sanayide kadın istihdamının artırılması,

- Okul öncesi bakım ve eğitim hizmetlerinden yararlanamayan çocukların zihinsel ve fiziksel gelişimini sağlayacak bir eğitim ortamı sağlanması.⁶

Projenin işleyişi ve proje kapsamında belirlenen hedeflerin ne kadarının gerçekleştiğini anlayabilmek adına izleyen bölümde projeye somut bir örnek sunması açısından Afyonkarahisar Borusan Neşe Fabrikası ve Gündüz Bakımevi ele alınacaktır.

3.5. Afyonkarahisar Borusan Neşe Fabrikası Kreş ve Gündüz Bakımevi

Kreş, Borusan ve Afyonkarahisar OSB arasında “Borusan Neşe Fabrikası” İş Birliği Anlaşması kapsamında kurulmuştur. Anlaşmanın tarafları Borusan ve Afyonkarahisar OSB olup AÇSHB ve BSTB ise anlaşmada gözlemci sıfatına sahiptirler. Bu anlaşmanın dayanağını ise AÇSHB ve BSTB ile Borusan arasında 21.01.2013 tarihinde imzalanan Protokol’ün 5. maddesi (d) bendi ve bahsi geçen 6.3. maddesindeki Borusan’ın Yükümlülükleri başlığı oluşturur. Protokol’ün 5.maddesi (d) bendi Borusan ile OSB’lerin AÇSHB ve BSTB’nin koordinasyonunda hangi hususlarda iş birliği yapacakları ve bu “İş Birliği Anlaşması”nı imzalayacaklarını tanımlar.

Bu anlaşma kapsamında OSB’lerin yükümlülükleri ise madde 6.2’de tanımlanmış olup, şu şekildedir:

1. “Borusan Neşe Fabrikası” için 3000 metrekareden az olmamak kaydıyla gerekli araziye tahsis etmek, arazi tahsisi için gerekli olan idari işlemleri yapmak, binanın inşası ve tefrişi sırasında Borusan’a gerek duyduğu idari ve teknik desteği sağlamak,

⁶ Bakınız: <http://www.anneminisi.org/tr/Anasayfa.aspx>

2. Yapımı ve tefrişatı tamamlanan “Borusan Neşe Fabrikası”nı Borusan’dan devir almak ve devir alınan tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde işletme izinleri için başvuruda bulunmak,
3. İşletme iznini aldıktan sonra gerekli personeli sağlamak, ücretsiz olarak hizmet sunmak ya da Yönetmelik uyarınca bulunduğu il için belirlenen taban fiyat üzerinden kreş ücretini belirlemek,
4. Öncelikle OSB’de çalışan kadınların 0-6 yaş çocukları olmak üzere, çalışan kadınlar için kreş ve gündüz bakımevi hizmeti sağlamak,
5. Personel teminini Yönetmelik ve yasal mevzuat hükümlerine uygun kişilerden sağlamak, çocuk bakıcısı ve yardımcı personelin işe alımında öncelikli olarak İŞKUR meslek edindirme kurslarından olmasını sağlamak,
6. “Anlaşma”nın sona erdiği tarihten sonra “Borusan Neşe Fabrikası” en az 10 yıl süresince işletmek, bakım ve onarımını yapmak, tüm işletme giderleri ile bakım ve onarım masraflarını karşılamak,
7. “Borusan Neşe Fabrikası”nın tüm işletme sorumluluğunu, çocukların bakımı ve korunması, beslenmesi ve eğitimini ASBP’nin denetiminde gerçekleştirmek.

Yukarıda Afyonkarahisar OSB “Borusan Neşe Fabrikası”nın kurulmasının arka planındaki yasal mevzuattan bahsedilmiştir. Bir sonraki bölümde ise Afyonkarahisar OSB’de kurulan kreş ve gündüz bakımevinin “Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi” kapsamında hedeflenenleri gerçekleştirmedeki etkisi anlatılacaktır.

3.5.1.Araştırma Yöntemi ve Veriler

Çalışma, Afyonkarahisar OSB Müdürlüğü’nden izin alınmasından sonra, Afyonkarahisar Borusan Neşe Fabrikası Kreş ve Gündüz Bakımevi’ ne yapılan ziyaretler ve kreşe çocuğunu gönderen anne-babalarla, onların işyerlerine gidilerek ve kreşe çocuklarını bırakmaya ve almaya geldikleri zaman dilimlerinde yapılmıştır. Çalışmada kullanılan veriler yazılı kaynaklardan ve yüz yüze mülakatlar şeklinde gerçekleştirilen görüşmelerden oluşmaktadır. Görüşmelerde izlenen soru akışı EK-1’de sunulmaktadır.

Afyonkarahisar OSB Yönetimince İdari İşler Sorumlusu tarafından 2014 yılında Borusan Holding, AÇSHB ve BSTB için hazırlanan raporlar ve kreşin açılmasından sonra kreşin maliyet ve etkinlik durumlarını gösteren raporlar çalışmada kullanılan yazılı kaynakları oluşturmaktadır. Çalışmada karşılaşılan güçlük ise 2014 yılından sonra OSB Yönetimi'nce sektörel olarak kadın erkek çalışan sayılarının belirlenememiş olmasıdır.

Bunların yanı sıra, kadın çalışanların iş ve yaşam dengesini sağlama bağlamında kreşin yaşantılarına etkisinin anlaşılması için gerekli olan kişisel bilgiler yüz yüze mülakatlar şeklinde yapılan görüşmeler sonucunda elde edilmiştir. Görüşmelerde belirli bir plan dahilinde hazırlanmış olan açık-uçlu sorular kullanılmıştır. Kreşten faydalanan 18 çocuğun içinden 8 tanesinin ebeveyni ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, 7 anne ve 1 baba ile görüşmeler gerçekleştirilmiş, bunun yanı sıra OSB İdari İşler Sorumlusu ve Kreş Müdürü ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Metnin izleyen kısmında görüşmelerde bulunan kadın ebeveynler K1'den K7'ye numaralandırılarak, erkek ebeveyn ise E1 olarak ifade edilecektir.

3.5.2.Bulgular

i. Genel Bilgiler

Kreş Müdürü ve OSB İdari İşler Sorumlusundan alınan bilgilere göre kreş 2014 Aralık ayında AÇSHB' ye bağlı olarak açılmıştır. Kreş kapasitesi 72 çocuğa hizmet verebilir niteliktedir. Kreşten faydalanması beklenen çocuk sayısı ve faydalanan çocuk sayısı aşağıda belirtilen Tablo 3.1'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1 Afyonkarahisar OSB’de Çalışan Kadınların Toplam Çocuk Sayıları, 2014

Çalışan Kadınların Çocuk Sayısı (Yaş Gruplarına Göre)	0-24 ay	120
	25 ay-5 yaş	240
	6-13 yaş	70
	Toplam:	430

Kaynak: OSB’nin hazırladığı rapordan (2014) yararlanılarak hazırlanmıştır.

OSB’nin 2014 yılında kreş yapım aşamasında AÇSHB için hazırladığı raporda OSB’deki toplam çalışan kadın sayısı ve bu kadınların kaç çocuğa sahip olduğu belirtilmiştir. Çalışan bu kadınların çocuk sayılarına bakıldığında (Tablo 3.1) kreşten faydalanması beklenen 0-6 yaş arası toplam 360 çocuk olduğu ve 72 olan kreş kapasitesinin bu ihtiyacı karşılamaktan uzak kaldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, yapılan görüşmeler sonucunda kreşte 18 çocuğun EÇBOÖE hizmetlerinden faydalandığı, 72 olan kreş kapasitesinin de tam anlamıyla kullanılmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Kreşin kapasitesinin sınırlı kullanımının nedenleri OSB ve Kreş Yönetimi ile yapılan görüşmelerde sorgulanmıştır. Bu görüşmelerde elde edilen bulgulara geçilmeden önce, kreşin demografik yapısı anlatılacaktır.

OSB yönetimi tarafından kreş öncesi ihtiyaç tespiti araştırma kapsamında hazırlanan bu raporda 6-13 yaş arası çocuklar da rapor kapsamına dahil edilmiştir. Bu yaş grubundaki çocuk sayısı 70’dir. Ancak bu yaş grupları için okul saatleri dışında herhangi bir hizmet sunulmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmada merak edilen diğer sorular şu şekildedir: Kreşten faydalanan çocukların yaşları nedir? Kreşte hangi yaş gruplarına yönelik hizmet verilmektedir ve hangi yaş grubu daha ağırlıktadır?

OSB İdari İşler Sorumlusu kreşe 2-6 yaş aralığında çocuk kabul edildiğini ifade etmiştir. Ancak kreşe yapılan ziyarette 0-2 yaş çocukların da EÇBOÖE hizmetinden faydalanacağı bir sınıf olduğu yani kreşin koşullarının 0-2 yaş arası çocuk kabul etmesi için uygun olduğu gözlemlenmiştir (OSB İdari İşler Sorumlusu ile Yapılan Görüşme).

Bu bağlamda, OSB Yönetimine ve Kreş Müdürüne kreşte 0-2 yaş grubu için sınıf olmasına rağmen, kreşe neden 0-2 yaş arası çocuk almadıkları sorulmuştur. Şöyle ki, 0-2 yaş çocukların EÇBOÖE hizmetlerinden faydalanabilmesi için 10 çocuğa 1 öğretmen, 1 bakıcı ve 1 hemşirenin istihdam edilmesi gerekmektedir. Kreş Müdürü ve OSB İdari İşler Sorumlusu bu yaş grubunda kreşe çocuk kabul etmemelerinin sebebini personel sıkıntısı yaşamaları olduğunu belirtmiştir (Kreş Müdürü ve OSB Yetkili ile Yapılan Görüşmeler,2019).

Kreşte EÇBOÖE hizmeti alan 18 çocuğun yaş gruplarına bakıldığında ise, 2 yaşında 1 çocuk, 3 yaşında 2 çocuk, 4 yaşında 2 çocuk, 5 yaşında 8 çocuk ve 6 yaşında 5 çocuk olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Görüldüğü üzere yoğunluk 5 ve 6 yaş çocuklarındadır.

Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'ne (2014) bakıldığında ana sınıfı 48-66 aylık çocukların eğitimini amaçlayan örgün eğitim kurumları bünyesinde açılan sınıflardır. Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre (2015) kreş 0-36 aylık çocuklara, gündüz bakımevi ise 37-66 aylık çocuklara EÇBOÖE hizmeti veren kurumlardır. Ancak Afyonkarahisar Borusan Neşe Fabrikası Kreş ve Gündüz Bakımevi 'nde anaokuluna gidebilecek çocukların yoğunlukta olduğu gözlemlenmiştir.

Bu bilginin yanı sıra, kreşe kayıtlı toplam çocuk sayısının kapasitenin çok altında olmasının ardındaki sebepler irdelendiğinde yine OSB Yönetimi tarafından benzer

nedenler öne sürülmüştür. 3 yaş ve üzeri çocukların okul öncesi eğitimlerine dair Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliği'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'e göre (2004): "Bir gruptaki çocuk sayısının 10'dan az 25'den fazla olmaması esastır. Çocuk sayısı fazla olduğu takdirde ikinci grup oluşturulur...". Bu yönetmeliğe göre 25 çocuktan fazla çocuk olduğu takdirde öğretmen ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Bu yönetmelik kapsamında, OSB Yönetimi ve Kreş Müdürü kreşin sınırlı bir kiteleye hizmet vermesinin nedenini yine personel masraflarından dolayı daha fazla öğretmen istihdam edemedikleri gerekçesiyle açıklamışlardır.

Kreşe sınırlı sayıda çocuk alınmasında OSB Yönetiminin ve Kreş Müdürü'nün öne sürdüğü personel masrafları gerekçesinin bölümün izleyen kısmında projenin eksiklikleri başlıklı bölümde, ne kadar gerçeklik taşıdığı tartışılacaktır.

Bu bilgilerin yanı sıra, kreşin kurulduğu tarihten itibaren kreşteki öğrenci sayısı ve öğretmen sayısı bilgilerinin verilmesi, kreş kapasitesinin ne ölçüde kullanıldığını anlamak adına önemlidir.

Tablo 3.2 'te görüldüğü üzere çocuk sayısı 2015'te 43 olup, diğer yıllarda 10-25 arasında değişiklik göstermektedir. Yukarıda projenin yasal mevzyatı kapsamında personel temininin İŞKUR'dan sağlanması gerektiği belirtilmiş, bu doğrultuda kreş 2015-2016 eğitim-öğretim yılında personel teminini Halk-Eğitim ve İŞKUR'dan sağlamış ancak personel sözleşme sürelerinin 6 ay gibi bir süre ile sınırlı olması, Kreş Müdürü'nün ifade ettiği üzere kreşte bakım ve eğitim gören çocuklar açısından olumsuz sonuçlar doğurmuştur (Kreş Müdürü ile Yapılan Görüşme,2019). OSB Yönetimi de bu durumla başa çıkabilmek için OSB Yönetimine belirli süreli iş akdiyle bağlı 1 öğretmen istihdam etmiştir. Kreşte öğretmen dışında, 1 aşçı, 1 çocuk bakıcısı ve 1 müdür de OSB Yönetimince istihdam edilmektedir (OSB İdari İşler Sorumlusu ile Yapılan Görüşme,2019).

Tablo 3.2 Yıllar İtibarıyla Kreşe Kayıtlı Çocuk ve Öğretmen Sayılarındaki Değişim

Yıllar	Çocuk Sayısı	Öğretmen Sayısı
2014	10	2
2015	43	3
2016	25	2
2017	20	1
2018	20	1
2019	18	1

Kaynak: Kreş Müdürü ile yapılan görüşme sonucunda elde edilen bilgilerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Kapasitenin sınırlı tutulmasının ailelere yarattığı etkiler de, görüşmeler esnasında ebeveynlere sorulmuştur. Bu görüşmeler sonucunda görüşmecilerin büyük çoğunluğu kreşe çocuklarını kaydettirmede zorluk yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Görüşmecilerden (K1) kreş kapasitesinin yeterince kullanılması durumunda daha fazla ailenin kreşten faydalanacağını belirtmiştir. Görüşmeler neticesinde varılan genel sonuç kreşe talep olmasına rağmen OSB Yönetiminin kaydolacak çocuk konusunda kota uyguladığıdır.

Bu demografik bilgilerin yanı sıra, OSB Yönetimince kreş kapasitesinin yetersiz kullanımının denetiminin yapılıp yapılmadığı sorgulanmıştır. Kreş denetimi diğer okul öncesi kurumların denetimini yapan AÇSHB tarafından yapılmakta olduğu bilgisine ulaşılmıştır (Kreş Müdürü ile Yapılan Görüşme, 2019). Ancak, AÇSHB kapasite ile ilgili bir denetim yapmamakta diğer kurumları hangi kriterlere göre denetliyorsa bu kreşi de bu çerçevede denetlemektedir.

Borusan Yetkilisine ise kapasitenin yetersiz kullanımı ile ilgili bir denetim sağlayıp sağlamadıkları sorulmuştur. Borusan Yetkilisi Borusan tarafından kreşle ilgili 6 aylık raporlar hazırladıklarını, bu raporlarda “Borusan Neşe Fabrikaları”nda ne tür faaliyetler yapılmakta olduğu ve kaç çocuğun kreşten faydalandığı bilgileri yer almakta olduğunu

ifaade etmiştir. Afyonkarahisar OSB'nin kreş kapasitesinde kota uyguladıklarının farkında olduklarını ancak, Borusan'ın yalnızca Borusan kreşlerin yapımından sorumlu olduğunu, kreşin devrinden sonra sorumluluğun OSB'lere ve bakanlıklara ait olduğunu belirtmiştir (Borusan Yetkilisi ile Yapılan Görüşme, 2019).

ii. Kreşin Çalışma Esasları

Kreş yalnızca resmî tatillerde kapalı ve 12 ay açık olup, 15 tatillerde ve yaz aylarında da hizmet vermektedir. Kreş pazartesi cuma arası 5 gün saat 08:00-17:00 arasında hizmet vermektedir. İmzalanan protokollerde kreşin çalışma esaslarına dair bir bilgi bulunmamaktadır. Yapılan görüşmelerde 8 kişiden 4'ünün cumartesi çalıştıkları ve bu sürelerde çocuklarını cumartesi günü büyükanne/büyükbaba ya da yakın akrabalara bıraktıkları bilgisine ulaşılmıştır. Görüşmecilerden K3 ise çalıştığı firmayı cumartesi mesaisi olmadığı için tercih ettiğini ifade etmiştir.

Bu bilgilere ek olarak, çalışanların çoğunluğu 08:00-18:00 arası çalıştıkları için ve kreşin kapanma saati 17:00 olduğundan mağduriyet yaşamaktadır. Bazı çalışanlar çocuğunu servise yazdırmakta, ki servise çocuğu bindirmek ve servisten çocuğu alabilmek için de komşu ya da büyükanne/büyükbabalara ihtiyaç duymaktadırlar, bazı çalışanlar ise işyerlerinden izin alıp kreşin destek sunamadığı bu zaman aralığında çocuklarını 1 saatliğine işe getirdiklerini belirtmişlerdir.

Bu bağlamda iş-yaşam dengesinin sağlanması bağlamında EÇBOÖE hizmetlerinin genellikle Pazartesi-Cuma arası 08:00-17:00 sunulduğu düşünüldüğünde, EÇBOÖE hizmetleri yetersiz düzeyde kalmaktadır.

iii. Kreşin Hedef Kitlesi ve Kreşten Yararlanma Biçimi

Proje kapsamında kreşten faydalanması beklenenler öncelikli olarak Afyonkarahisar OSB'de çalışan annelerdir. İkinci olarak kreşten faydalanması beklenen kesim ise çalışan annelerdir (Borusan ile Afyonkarahisar Organize Sanayi Bölgesi Arasında "Borusan Neşe Fabrikası" İş Birliği Anlaşması,2013). Kreşe kayıt kadın işçi üzerinden yapılmaktadır; erkek işçi üzerinden kayıt yapılamamaktadır. Kreşe kadın işçi

üzerinden kayıt yapılmasının sebebi sorgulandığında OSB Yönetimi “Annemin İşi Benim Geleceğim” projesinin kadın istihdamını arttırma amacıyla yapıldığı için önceliğin kadın işçilere verildiği ifade edilmiştir (OSB Yönetimi ile Yapılan Görüşme,2019). Ancak, kreşte 1 öğrencinin erkek çalışan üzerinden kayıtlı olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Yasal prosedüre aykırı olmasına rağmen Afyonkarahisar OSB Yönetimi bu duruma imkân tanımıştır.

Kreşe kayıt için herhangi bir asgari maaş belirlemesi olmayıp, OSB’de çalışan her kadın kreşe kayıt yaptırabilir. Ancak kreş kapasitesinin sınırlı tutulmasından dolayı kreşe kayıt yaptırabilmek için anneler sıra beklemek durumunda kalmıştır. Görüşülen kişilerin hepsi kreşe kayıt yaptırabilmenin kolay olmadığını ifade etmiştir. K1’in ifadesine göre: “...OSB’nin kreş ücreti piyasaya göre düşük olduğu için kreşten düşük gelirli kişilerin faydalanması gerekir ancak kreşe talep çok fazla olduğu için genellikle daha yüksek gelirli kişilerin çocukları kreşe gönderiliyor. Ben çocuğumu göndereceğim zaman 1 ay beklemiştim, torpili olan çocuğunu gönderebiliyor... Bunun yanı sıra çocuk anaokuluna gidecek yaşa gelse dahi kreş yakın ve uygun diye insanlar çocuğunu almıyor, bu durum da yeni çocukların kayıt olmasına engel oluşturuyor. Kapasitenin yetersiz olması, asıl faydalanması gereken kesimin faydalanamamasına neden oluyor.”

Kreşe çocuğunu gönderenlerin sosyo-ekonomik durumları araştırma kapsamında araştırıldığında kreşteki 18 çocuğun 3’ünün annesinin işçi olduğu bilgisine ulaşılmıştır, işçi kadınlardan yalnızca biri ile görüşme sağlanabilmiştir. Diğer 2 kadın işçiye ise, OSB araştırma ziyareti süresince çalışma saatlerinin yoğunluğu sebebiyle ulaşılamamıştır. Çalışan işçi kadınlardan biri çağrı merkezinde, diğeri ise fabrikada çalışmaktadır. Çağrı merkezinde çalışan kadın telefonunu mesai saatleri arasında kullanamadığı için bu kadın ile görüşme yapılması planlanmasına rağmen kadına ulaşılamamıştır. Çalışma saatleri kreş saatleriyle uyuşmadığı için bu 2 anneye kreşin açılış ve kapanış saatlerinde de ulaşılma imkânı bulunamamıştır.

Görüşülen K7 ise çalıştığı beton fabrikasında idari çalışanların ve fabrika müdürlerinin bulunduğu alanda çay ve temizlik hizmeti işinde çalıştığını belirtmiştir. 2 yıldır şu an çalıştığı yerde çalıştığını belirten görüşmeciyi yaşları 4,5 ve 18 olan iki çocuk annesidir. 4,5 yaşındaki çocuğunu bu kreşe kaydettirmeden önce bakıcıya bıraktığını

ancak bakıcının çocuğuna kötü muamele yaptığı gerekçesiyle çocuğu için başka bir çözüm arayışına girdiğini belirtmiştir. K7 çocuğu kreşe kaydolmadan önce çocuğun bakımı için bakıcıya 500 TL ödediğini, kreş ücreti (300 TL) ve servis ücreti (200 TL) ile birlikte bakım ve okul öncesi eğitim maliyeti olarak yine aynı parayı ödediğini ancak kreşin hem daha güvelir oluşu hem de çocuğun eğitimine katkı sunması bakımından OSB'deki kreşi tercih ettiğini belirtmiştir.

Görüşmecilerden K3 ise kreş ücretlerinin (300 TL) diğer kreşlerden ucuz-Afyon'da özel kreşlerin ücretlerinin 750 TL'den başladığını belirtmiştir- olması sebebiyle "Borusan Neşe Fabrikası"nı tercih ettiğini belirtmiştir. Görüşmecilerden K2 ise diğer kreşlerin ücretlerinin yüksek olması ve sigortalı bir bakıcının maliyetinin 1500 TL'den fazla olmasından dolayı "Borusan Neşe Fabrikası" olmasaydı çalışamayacağını belirtmiştir.

Diğer görüşülen kadınlar ise kreşin ücretinin düşük düzeyde olması ve çalıştıkları yerde olması sebebiyle ulaşım masrafının da olmamasından çocuklarını kendi şirketlerinin servisi izin verdiği ölçüde sabah kreşe bırakabildiklerini belirttiler. Kendi özel aracı ile gelen anne ve babalar ise çocuklarını sabah işe giderken kendilerinin bıraktıklarını ifade ettiler. Dönüş saatlerinin uygun olmaması yukarıdaki bölümde belirtildiği üzere dönüşte bazı çocukların servisle dönüş sağlamasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra kreşin OSB içerisinde olması, çalışan anneler için çocukları hasta olduğunda ya da başka bir sorun yaşanması durumunda işyerlerinden kolayca gelebilmeleri çalışanlar açısından oldukça olumludur.

Kreş ücretinin Afyonkarahisar özelinde var olan diğer kreşlerden daha düşük olduğu kreş müdürü tarafından da ifade edilmiştir. Kreş ücretinin 300 TL olarak belirlenmiş olduğunu, veliler 300 TL'yi karşılayamadığı takdirde ücret ödenmesi konusunda velilere herhangi bir baskı yapılmadığını, bağış esasıyla da kreş ücreti alınmakta olduğunu, anne-baba tarafından çocuğunu kreşe bırakma ve kreşten alma imkânı olmayan veliler için servis imkânı mevcut olup, servis ücretinin ise 200 TL'olduğu belirtilmiştir (Kreş Müdürü İle Yapılan Görüşme,2019).

iv. Kreşin Kadın İstihdamına Etkileri

OSB Yönetiminin 2014 yılında Borusan Holding, AÇSHB ve BSTB için hazırladığı rapora göre OSB genelinde yoğunlukta olan sektörler gıda, çimento ve tarım aletleridir. Bu rapor kapsamında Afyonkarahisar OSB’de toplam 306 fabrika olduğu bu fabrikalardan 85’inde kadın çalışan olduğu da belirtilmiştir. Bununla birlikte; 2014 sonrası firma sayıları OSB Yönetiminden istenmiş, elektrik abone sayısına göre hesaplanan veriye göre 2014’te 597 abone mevcut iken, 2019’da 670 abone bulunduğu görülmüştür, ancak bu 670 abonenin 87’sinin tüketimi oldukça düşük olduğundan, aktif firma sayısı 583 olarak düşünülebilir.

Kreş yönetiminden 2014 yılı sonrası sektörel olarak kadın ve erkek çalışanların sayıları da talep edilmiştir. Ancak OSB yönetimi firmalardan bu verileri talep ettikleri halde firmaların kendilerine dönüş yapmadıklarını ifade etmiştir.

Bunun yanı sıra OSB yönetiminden alınan 2014 SGK verilerine göre 7265 çalışan olup, bu çalışanların 940’ı kadındır. OSB yönetiminin 2018 Ağustos’ta AÇSHB’na hazırladığı rapora göre ise OSB’de 100’den fazla kadın istihdam eden firma sayısı 2 olup, toplam 1200 kadının OSB’de istihdam edildiği görülmüştür. 2019 Mart ayı İŞKUR verilerine göreyse 10’dan fazla işçi çalıştıran firmalarda toplam 7889 çalışan olup, çalışanların 6038’i erkek, 1851’i ise kadındır.

Bu veriler ışığında Afyonkarahisar OSB’de kadın istihdamının artış eğiliminde olduğunu söylemek mümkündür. Ancak kreş kapasitesi ve kreşe kayıtlı çocuk sayısı göz önüne alındığında, Afyon OSB’de son 5 yıldaki kadın istihdam artışını OSB içinde sunulan çocuk bakım hizmeti ile ilişkilendirmek zor görünmektedir. Ayrıca yukarıda yıllar itibarıyla bakım hizmetinden yararlanan çocuk sayıları dikkate alındığında, kreşin Afyonkarahisar OSB’de çalışan kadınların iş-yaşam dengesi bağlamında etkisinin de sınırlı bir kitle için söz konusu olduğu görülmektedir.

Kreşe çocuğunu gönderen kadınların iş-yaşam dengesi bağlamında kreşin etkinliği görüşmelerde sorulmuştur. Görüşülen kadınların meslek grubuna bakıldığında iş

Güvenliği Uzmanı (K2), sekreter(K5), ön-muhasebeci (K3; K4), muhasebeci(K2;K6) ve işçi(K7) olarak çalıştıkları gözlenmiştir. Görüşülen E1 ise yönetici olarak çalışmaktadır. Görüşmecilere çalışma nedenleri sorulduğunda, işçi olarak çalışan kadın dışında kalanlar aile ekonomisine katkı dışında, çalışmanın getirdiği sosyal güvence ve insana katkısı bağlamında ifade etmişlerdir. K7 ise maddi zorluğu olmasa çalışmayacağını ifade etmiştir. Maaş aralıklarına bakıldığında işçi ve diğer büro işlerinde çalışan kadınların aldıkları maaşların benzer aralıkta olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda hemen hemen aynı ücretlerle çalışmalarına rağmen çalışmaya biçtikleri değerin farklı olması dikkat çekicidir.

Görüşmecilere eğer “Borusan Neşe Fabrikası” olmasaydı yine çalıştığınız işyerinde çalışabilir miydiniz sorusu sorulduğunda, görüşmecilerden K2 dışında hepsi çalışabilirdim yanıtını vermiştir. K2 kreş olmasaydı çalışamayacağını çünkü başka bir yerde bakım maliyetlerini karşılayamayacağını ve çocuğa bakacak tek kişinin çocuğun babaannesi olduğunu, onun da yaşlı olduğundan çocuğa bakamadığını ifade etmiştir. K4 ise eğer kreş olmasaydı kreş ya da bakıcı aracılığıyla çocuğunun bakımını sağlayacağını çünkü anneannenin yaşlı ve hasta olduğundan çocuğa bakamayacağını belirtmiştir.

K1 de eğer OSB’de kreş olmasaydı başka bir özel kreş tercih edeceğini çünkü annenanne/babaanne tarafından sağlanan bakım hizmetini yetersiz bulmaktadır. Görüşmecilerden E1’in eşi de Afyonkarahisar OSB’de çalışmaktadır. Çocuk eşi üzerinden kreşe kabul edilmiştir. E1, çocuklarının OSB’de kreş olmadığı zamanlarda anneannesi tarafından bakımı sağlandığını, eğer kreş olmasaydı yine anneannesi tarafından bakılacağını ifade etmiştir.

v. Kreşin Çocuklara Etkisi

Görüşmecilere kreşten memnuniyetleri sorulduğunda, hepsi kreşten memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Kreşin büyükanne/büyükbabanın sunduğu bakım hizmetinden farklı olarak çocukların gelişimine katkı sağladığını, çocuğun sosyal bir ortam olarak kreşte bulunmasının çocukların paylaşma ve sorumluluk alma gibi yönlerini geliştirdiği görüşülen ebeveynlerin büyük kısmının paylaştığı bir durumdur.

Kreşte en önemli sorunun ise çocukların yaş gruplarının birbirinden farklı olmasına rağmen tüm yaş gruplarının birlikte eğitim alıyor olmaları olduğunu hemen hemen her veli ifade etmiştir. Kreşte 4,5 yaşında çocuğu olan ve çocuğunu 2 yıldır bu kreşe gönderen K1 bu durumla ilgili şikayetini şu şekilde ifade etmiştir: “Çocukların yaş grupları birbirinden farklı olduğu için çocuğum öğrendiği şeyleri her sene yeniden öğreniyor. Bu da çocuğumun gelişimi açısından bir engel oluşturuyor...”

vi. Projenin Eksiklikleri

Kreş Müdürü ve OSB Yetkilisi ile yapılan görüşmeler neticesinde projenin faaliyete geçirildiği 2014 yılından itibaren 10 yıl süre ile geçerli olduğunu, yani OSB Yönetimi’nin projeyi 10 yıl süre ile etkin tutması gerektiği bilgisine ulaşılmıştır. Projenin 2024 yılı itibarıyla ne şekil alacağını, kreşin yönetiminin kime devredileceğinin belirsiz olması projenin eksikliklerinden biridir.

Bu belirsiz durumun yanı sıra OSB Yetkilisi ve Kreş Müdürü “Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi” ortakları olan Borusan Holding, AÇSHB ve BSTB’dan OSB’ye kreş yapımı sonrasında destek olmadığını bu sebeple kreşin kapasitesinin olması gerektiği gibi değerlendirilmediğini belirtmiştir. Bunun yanı sıra OSB Yönetimi personel masraflarını ve kreşin diğer masraflarını karşılamakta güçlük çektiklerini ifade etmiştir. OSB’den alınan bilgiye göre 2018 yılı OSB’nin kreş için harcadığı aylık personel gideri 8064.5 TL olup, aylık idari gideri ise 3.059 TL’dir. Kreşin yıllık geliri 48.000 TL olup, yıllık gideri ise 133.482 TL’dir. OSB’nin yıllık gelirleri sorulduğunda 60.698.000 TL gelire sahip olduğu, yıllık giderinin ise 56.307.000 TL olduğu bilgisine ulaşılmıştır (OSB Yetkilisi İle Yapılan Görüşme). OSB’nin gelir ve giderleri kıyaslandığında kreşin maliyetinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, OSB yönetiminin maliyetli olduğu için kreşin öğretmen sayısını arttırmadığı söylemini tartışılır hale getirmekte ve kapasitesi oldukça az olan kreşin bu halinin elde olmayan maddi olanaksızlardan ziyade OSB yönetiminin politika seçimleri ile şekillendiğini düşündürmektedir.

Sanayide kadın istihdamını teşvik etmesi ve kadınların iş-yaşam dengesini sağlamaları bağlamında etkin olması beklenen bu projenin, hayata geçirildikten sonra

desteksiz, denetimsiz bırakılması ve projenin etkinliğinin sorgulanmıyor olması projenin önemli bir eksikliğidir.



SONUÇ

Bu çalışmada, bakım rejimi erken dönem çocuk bakım hizmetleri temelinde kadın istihdamına etkileri bağlamında ele alınmış olup, çalışmanın ilk aşamasında Türkiye’de 1980’lerden günümüze kadın istihdamının ve bakım rejiminin mevcut durumu üzerine karşılaştırmalı bir anlatı sunulması açısından gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki kadın istihdamı ve bakım rejimi uygulamalarına değinilmiştir.

Bu bağlamda Türkiye’nin gelişmiş ve diğer gelişmekte olan ülkelere kadın istihdamı konusunda farklı bir konumda bulunduğu gözlemlenmiştir. Doğu ve Güneydoğu Asya ülkelerinden farklı olarak neoliberal dönemde Türkiye’de kadın istihdamının düşük olduğu görülmüş ve kadın istihdamının düşük düzeyde seyrettiği diğer gelişmekte olan Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkeleri ile Türkiye’nin benzerlik taşıdığı vurgulanmıştır. Türkiye’de neoliberal dönemde kadın istihdamı diğer gelişmekte olan Güneydoğu Asya ve Doğu Asya ülkelerinden farklı bir biçimde düşme eğilimi göstermiştir. Bu durumun oluşmasında kırdan kente göç ile birlikte tarımsal istihdamın düşmesi ve kırdan kente gelen işgücünün kentsel istihdamda kendine yer bulamaması etkili olmuştur. Bunun yanı sıra, Güneydoğu ve Doğu Asya ülkelerinde var olan reel ücretlerdeki düşüş Türkiye’de sürekli olmamış, bu durum da tek erkek kazananlı hane modelinin dönüşmesine engel oluşturmuştur. Türkiye Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkeleriyle kadın istihdamının düşük düzeyde seyretmesi açısından benzer eğilimlere sahiptir. Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde neoliberal dönemde reel ücretlerin yüksek düzeyde seyretmesi Türkiye ile benzeşmektedir. Ekonomik faktörlerin yanı sıra, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde var olan muhafazakâr hükümet politikaları geleneksel aile modelinin sürdürülmesinde ve kadın istihdamına duyulan talebin düşük olmasında etkili olmuştur. Bu politikalar Türkiye’de Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde olduğu şekilde var olmasa da- bu bölgedeki birçok ülke İslami devlet rejimiyle yönetilmektedir- Türkiye’de kadınların istihdam oranları bu bölge ülkelerindeki kadınların istihdam oranlarına daha yakındır.

Çalışmanın ilk bölümünde, 1980’lerden günümüze kadın istihdamının Dünya’daki genel durumu ortaya konulduktan sonra, kadın istihdamını etkileyen en önemli faktörlerden biri olan çocuk bakım rejimi uygulamaları incelenmiştir. Buna göre,

lkelerdeki ocuk bakım rejimini iş-yaşam dengesi politikaları şekillendirmektedir. Bu politikaların çalışma zaman ve izinlerine, kurumsal bakım hizmetlerine ve nakit transferlerine ilişkin olmak üzere üç farklı şekilde uygulandığı görülmüştür. Çalışma bağlamında iş-yaşam dengesi politikalarının OECD ve seçilmiş OECD dışı ülkelerde ne derece etkin olduğu araştırılmış bu amaçla OECD verilerinden yararlanılmıştır. Bu veriler aracılığıyla çalışma zaman ve izinlerine ilişkin olarak annelik, babalık ve ebeveyn izninin bu ülkelerde var olup var olmadığına, var ise ne kadar süre ile kullanılabildiğine ve izin süresince maaş kesintisi yapılp yapılmadığı incelenmiş olup annelik izninin incelenen her ülkede var olduğu ancak annelik izin süresinin ülkeden ülkeye farlılık gösterdiği keşfedilmiştir.

Bunun yanı sıra, (EÇBOÖE) hizmetlerine yapılan kamu harcamalarının düzeyi ve EÇBOÖE hizmeti veren kurumlara yaş gruplarına göre katılım oranları ortaya konulmuştur. Böylece iş-yaşam dengesi politikalarının etkinliği karşılaştırmalı olarak sunulmuştur. Buna göre bu alandaki kamu harcamalarının en yüksek olduğu lkeler İşkandinav lkeleri ve EÇBOÖE hizmetlerindeki kurumsallaşmanın uzun yıllardır var olduğu Fransa'dır. Güney Kore'de EÇBOÖE hizmetlerine dair kamu harcamalarının yüksek düzeyde seyrettiği bir ülke olmasına rağmen, Güney Kore'de bu harcamaların düşük doğum oranlarına çözüm bulmak amacıyla yapıldığı keşfedilmiştir. OECD ve seçilmiş OECD dışı ülkelerde çocukların yaş gruplarına göre EÇBOÖE hizmetlerine erişim oranlarına bakıldığında 0-2 yaş grubunun 3-5 yaş grubuna göre bu hizmetlerden faydalanma oranının daha düşük olduğu bilgisine ulaşılmıştır. 0-2 yaş için EÇBOÖE hizmetlerden faydalanma oranı Danimarka, Fransa, Belçika, Kolombiya, İzlanda ve Güney Kore'de %40'ın üzerinde seyrederken, İtalya ve İspanya'da %30'un üzerindedir. 3-5 yaş içinse Fransa ve İngiltere' de %100, Belçika, Danimarka, İzlanda, İspanya, Norveç, İsveç ve İtalya'da %90'nın üzerinde olduğu söylenbilir.

Bu verilerin derlenmesi aracılığıyla OECD ve OECD dışı seçilmiş ülkelerde kadın istihdamı ile iş-yaşam dengesi politikaları arasında nasıl bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Buna göre, örneğin ocuk bakım rejimine dair kurumsallaşmanın İkinci Dünya Savaşı sonrası döneme dayandığı İsveç ve Fransa ile bu hizmetlere ancak 2000'li

yıllarla birlikte hükümet politikalarında yer veren Türkiye ve Meksika’da bu ilişki net bir biçimde izlenebilmektedir. Kurumsallaşmanın uzun yıllardır var olduğu İsveç ve Fransa’da kadın istihdamı OECD ortalamasının üzerinde seyrederken, kurumsallaşmanın zayıf olduğu Meksika ve Türkiye’de kadın istihdam oranları OECD ülkeleri arasında en düşük düzeyde kalmaktadır.

Tüm bu akış dahilinde, kadın istihdamına ve çocuk bakım rejimine dair OECD ve seçilmiş OECD dışı ülkelerde mevcut durumun anlatısı sunulduktan sonra Türkiye’de var olan iş-yaşam dengesi politikaları kapsamında ve 2004-2018 yılları aralığında EÇBOÖE hizmetleri sunan kurumlar, adı geçen bu kurumların sayıları ve bu kurumlara kayıtlı öğrenci sayıları MEB istatistiklerinden faydalanılarak ortaya konulmuştur. Bu bilgiler ışığında, anaokulları ve ana sınıflarında özellikle özel anaokulları ve ana sınıflarının sayılarında ciddi bir artışın gerçekleştiği ancak gündüz kreş ve bakımevlerinin sayısının bu kurumlara kıyasla düşük düzeyde seyrettiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kurumlara kayıtlı çocuk sayısının diğer OECD ülkelerine kıyasla düşük olması bilgisini, Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA) 2013 verileri de desteklemekte olup bu verilere göre 6 yaşından küçük çocuklara genellikle anne ya da büyükannelerin baktığı söylenebilir. Türkiye’de EÇBOÖE hizmetlerine dair kurumsallaşmanın diğer OECD ülkelerine göre geride olması ve çocuk bakımının kadının sorumluluklarının bir uzantısı olarak görülmesi, kadın istihdamının düşük olmasında çocuk bakım rejiminin etkisini gözler önüne sermektedir.

Bu sebeple çalışmanın üçüncü kısmında, bakım rejimi ve kadın istihdamı arasındaki ilişkiselliğe dair somut bir örnek sunması açısından Afyonkarahisar Organize Sanayi Bölgesi’ndeki “Borusan Neşe Fabrikası Kreş ve Gündüz Bakımevi” ele alınmıştır. Bu kapsamda kreşe çocuğunu gönderen ebeveynler ile yüz yüze mülakatlar yapılmış, bu mülakatlarda kadınların istihdama katılımında kreşin etkisini ortaya koyabilmek amaçlanmıştır. Kreşin bakıcı ücretlerinden, Afyonkarahisar’da bulunan diğer kreşlere göre daha ucuz olması ve ebeveynlerin işyerlerine yakın olması sebepleriyle kadınların istihdama katılımında olumlu bir etki yarattığı keşfedilmiştir. Ancak kreşin 72 kişilik

kapasiteye sahip olmasına rağmen 18 çocuğa EÇBOÖE hizmeti sunulmasının bu olumlu etkinin sınırlı bir kitle için söz konusu olması sonucunu da doğurmaktadır.

Bu gözlemlerin yanı sıra, kreşten faydalanan ebeveynlerin şikâyet ettikleri durumlardan biri kreş saatlerinin OSB çalışma saatlerine uygun olmamasıdır, Buna göre çocuklarını kreşe bırakabilmek ve kreşten alabilmek için ya kendi işyerlerinden izin alarak çocuklarını mesai bitimine kadar kendi işyerlerine getirmeleri ya da çocuklarının ulaşımını yine maddi bir efor gerektiren servisle sağlamaları gerekmektedir. Çocukların servisle getirilip- götürülmesi ise çocuğun servisten alınması ve servise bindirilmesi açısından ebeveynlerin hayatında yine sorun yaratmaktadır. Kreşin cumartesi kapalı olması ise cumartesi günü çalışan ebeveynleri zor bir duruma sokmakta ve ebeveynlerin cumartesi günü için çocuklarının bakımını sağlayacak birine ihtiyaç duymalarına sebep olmaktadır.

Kreşin yalnızca diğer kreşler gibi AÇSHB'na bağlı olarak denetlenmesi ancak proje bağlamında yeterliliklerinin/yetersizliklerinin denetlenmiyor oluşu ise projenin temel hedefi olan kadın istihdamının artırılması açısından bir engel oluşturmaktadır. Sonuç olarak, her ne kadar Neşe Fabrikası örneğinde olduğu gibi pilot uygulamalar ve tekil projelerin hayata geçmesi olumlu olsa da merkezi düzeyde kapsayıcı politikaların ve izleme-değerlendirme mekanizmalarının yokluğunda, bu uygulamaların etkileri sınırlı kalacak ve EÇBOÖE hizmetlerinde ebeveynlerin ve çocukların ihtiyaçlarını tam anlamıyla karşılayan ve kadın istihdamını da arttıracak düzeyde bir yapısal dönüşümü gerçekleştiren bir kurumsallaşma sağlanamayacaktır.

KAYNAKÇA

Acar, Sevil, Gültekin “Dünya’da ve Türkiye’de Serbest Bölgeler”, **Marmara İktisat Dergisi**, Karakaş, Derya: Vol:1, 2017, ss.21-35.

AÇEV: “Türkiye’de 0-6 Yaş Çocuğun Durumu”, **Bilgi Notu**,(Çevrimiçi) <https://acev.org/wp-content/uploads/2018/01/Türkiyede-0-6-Yaş-Çocuğun-Durumu.24.10.17.pdf> ,20 Temmuz 2019.

Afyonkarahisar OSB: 2019. (Çevrimiçi) <http://www.afyonosb.org.tr/> ,26 Nisan 2019.

Afyonkarahisar OSB: Borusan ile Afyonkarahisar Organize Sanayi Bölgesi Arasında “Borusan Neşe Fabrikası” İş Birliği Anlaşması,1 Ocak 2013.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (NANNY)”, (Çevrimiçi) <http://www.ikg.gov.tr/evde-cocuk-bakim-hizmetleri-yoluyla-kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/> , 16 Nisan 2019.

Aile, Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı: Aile, Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Arasında Gerçekleştirilecek İş Birliği Protokolü,10 Şubat 2012.

Aile, Sosyal Politikalar Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Borusan Arasında Gerçekleştirilecek İş Birliği Protokolü, 21 Ocak 2013.
Bakanlığı ve Borusan:

Akduran, Özgün: **Hane, Devlet, Piyasa: Kadın Emeği ve Sosyal Politikalar Bağlamında Cinsiyetlendirilmiş Bütçe**, İstanbul, SAV, 2012.

Anne Çocuk Eğitim (Çevrimiçi) <https://www.acev.org/> , 10 Mart 2019.
Vakfı (AÇEV):

Anttonen, Anneli, "European Social Care Services: Is it Possible to Identify Models?",
Sipilä, Jorma : **Journal of European Social Policy**, No: VI, No: 2, 1996, pp. 87-100.

Bağımsız Sosyal **AKP'li Yıllarda Emeğin Durumu**, İstanbul, Yordam Kitap, Ekim 2015.
Bilimciler:

Bakırcı, Kadriye: "Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuki Düzenlemeler", **İş Dünyasında Kadın**, İstanbul, TÜRKONFED, 2007, s.79-98.

Başbakanlık Kadın Resmi Gazete No: 27591, Resmi Gazete Tarihi: 25 Mayıs 2010.
İstihdamının (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm> , 7 Mart 2010.
Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması
Genelgesi:

- Bekmen, Ahmet: "Neoliberal Dönemde Türkiye’de Devlet ve Sermaye”, **Yeni Türkiye’ye Varan Yol Neoliberal Hegemonyanın İnşası**, Der. İsmet Akça, Ahmet Bekman, Barış Alp Özden, İstanbul, iletişim, 2018, s.69-102.
- Beneria, Lourdes: "The Crisis of Care, Globalization of Reproduction, and'Reconciliation Policies", **8th International GEM-IWG Conference Engendering Macroeconomics and International Economics**, University of Utah, 2007.
- Berik, Günseli: "Gender Aspects of Trade", **Trade and Employment From Myths to Facts**, Ed. Marion Jansen, Ralf Peters, Jose Manuel Salazar-Xirinachs, Geneva, International Labour Office, 2011, pp.171-199.
- Bettio, Francesca, "Comparing Care Regimes in Europe", **Feminist Economics**, Vol:X, Plantenga, Jenneke: No:1, March 2004, pp.85-113.
- Birleşmiş Milletler "Inclusive and Sustainable Development: The Gender Dimension", Sınai Kalkınma **UNIDO Working Paper**, 2019.
- Örgütü:
- Boserup,Ester: **Women’s Role in Economic Development**, London: George, Allen and Unwin,1970.
- Buğra, Ayşe, Yakut "Structural Change, The Social Policy Environmnet and Female Çakar, Burcu: Employment in Turkey” Development and Change, Vol:XLII, No:3,2010, pp.517-538.
- Çağatay, Nilüfer, "Transition to export-led growth in Turkey: is there a feminization of Berik, Günseli: employment”, **Review of Radical Political Economics**, No: 22,1991, pp. 115-134.

- Çağatay, Nilüfer, "Feminization of the Labor Force: The Effects of Long-term Development and Structural Adjustment", **World Development**, 1995, pp. 1883-1894.
- Cansız, Mehmet, Kurnaz, Zeynep, Çağlar, Esen: **2023'e Doğru Türkiye'de Organize Sanayi Bölgelerinin Dönüşümü**, T.C.Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Ocak 2019. (Çevrimiçi) <https://www.undp.org/content/dam/turkey/UNDP-TR-2023-OSB.pdf> ,6 Mayıs 2019.
- Çelik, Meryem, Gündoğdu, Kerim: "Türkiye'de Okul Öncesi Eğitimin Tarihsel Gelişimi", **Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi**, No:16, 2007, s.172-190.
- Ciccia, Rossella, Inge, Bleijenbergh: "After the Male Breadwinner Model? Childcare Services and the Division of Labour in European countries", **Social Politics**, 21(1), 50-79.
- Crompton, Rosemary: **Restructuring Gender Relationships and Employment: The Decline of the Male Breadwinner**, Oxford, Oxford University Press, 1999.
- Daly, M, Lewis, Jane: Daly, M. and Lewis, J. (2000) 'The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States', **British Journal of Sociology**, Vol:51, No:2, 2000, pp.281-98.
- Dayıoğlu, Meltem: "Labor Market Participation of Women in Turkey", Gender and Identity Construction: Women of Central Asia, the Caucasus and Turkey, Ed. Feride Acar, Ayşe Güneş Ayata, Leiden, Brill, 2000, pp.44-73.
- Dayıoğlu, Meltem, : "Labor force participation and income gap of men and women in urban areas", METU Studies in Development , No: 24, pp. 329-61.
- Kasnakoğlu, Zehra

- Dedeoğlu, Saniye, “ Türkiye’de İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları”, **2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet**, Ed. Saniye Dedeoğlu, Adem Yavuz Elveren, Ankara, İmge Kitabevi, 2015, s.93-122.
- Dedeoğlu, Saniye: “Türkiye’de İşverenlerin Kadın İstihdam Etmeye Yönelik Tutumları: Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman Örneğinde Talep Yönlü Bir Analiz, **”Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği Neoliberal ve Muhafazakar Dönem**, Ed. Melda Yaman Öztürk, Saniye Dedeoğlu, İstanbul, SAV Yayınları,2016, s.47-81.
- Dedeoğlu, Saniye: “Visible Hands—Invisible Women: Garment Production in Turkey”, *Feminist Economics* , Vol: XVI, No:4, 2010,pp. 1–32.
- Dış İşleri Bakanlığı: “Asya- Pasifik İşbirliği Forumu (APEC)”, (Çevrimiçi) <http://www.mfa.gov.tr/asya-pasifik-ekonomik-isbirligi-forumu.tr.mfa> , 25 Temmuz 2019.
- Dünya Bankası: “Bridging the Gender Gap in Turkey : A Milestone Towards Towards Faster Socio-economic Development and Poverty Reduction, Poverty Reduction and Economic Management Unit, Europe and Central Asia Region” 2003, (Çevrimiçi)<http://siteresources.worldbank.org/INTECAREGTOPGEN/DER/Resources/TurkeyCGA.pdf> , 5 Şubat 2019.
- Ecevit, Yıldız: “İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye’de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi”, **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: Aile ve İş Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, Der. İpek İlkaracan, İstanbul, İTÜ BMT-KAUM ve Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği ortak yayını, 2010, s.88-114.

- Elson, Diane, "Nimble Fingers Make Cheap Workers", **Feminist Review**, No: VII, 1981, pp.87-107.
- Pearson, Ruth:
- Elson, Diane: "Gender Awareness in Modeling Structural Adjustment", **World Development**, Vol: XXIII, No:11, 1995, pp. 1851-1868.
- Ergüneş, Nuray: "Kadın İstihdamı evet ama nasıl?" **Türk Tabipleri Birliği, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, No:56, Nisan-Mayıs-Haziran 2015, ss.30-36. (Çevrimiçi)
<http://www.ttb.org.tr/dergi/index.php/msg/article/view/522/566> , 20 Aralık 2018., 2 Mart 2019.
- Esping-Andersen, Gotta: **The Three Worlds of Welfare Capitalism**, Cambridge, Polity Press, 1990.
- European Commission: Gender Mainstreaming of Employment Policies, A comparative Review of 30 European Countries, 2007.
- European Commission: "Gender Mainstreaming Active Inclusion Policies", November 2009.
- European Communities: "Development of a methodology for the collection of harmonised statistics on childcare", 2004, (Çevrimiçi)
<https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/KS-CC-04-001-EN.pdf>
- EUROSTAT: "Total Fertility Rate", 2017. (Çevrimiçi)
<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tps00199&language=en> , 15 Nisan 2019.

Eyüboğlu, Ayşe, Özar, Kentlerde Kadının İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik Şemsa, Tanrıöver, ve Kültürel Boyutları, Ankara, KSSGM, 2000,s.126-152.

Hülya:

Eyüboğlu, Dilek: **2000'li Yıllarda Organize Sanayi Bölgelerimiz**, Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 2005.

Gebe ve Emziren Resmi Gazete Tarihi : 16.08.2013, Resmi Gazete Sayısı: Kadınların Çalıştırılma 28737,(Çevrimiçi), 12 Temmuz 2019.
Şartlarıyla Emzirme
Odaları ve Çocuk
Bakım Yurtlarına Dair
Yönetmelik:

Gelir Vergisi Genel Resmi Gazete No: 29927, Resmi Gazete Tarihi: 23 Aralık 2016.
Tebliği: (Çevrimiçi)<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/12/20161223-21.htm>,28 Temmuz 2019.

Giullari,Susy, "The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care The
Lewis,Jane: Search for New Policy Principles, and the Possibilities and Problems
of a Capabilities Approach", **Social Policy and Development
Programme Paper**, United Nations Research Institute for Social
Development, No:19, April 2005.

Glick, Peter, Roubaud, "Export Processing Zone Expansion in Madagascar: What are the
François: Labour Market and Gender Impacts?", **Journal of African
Economies** , Vol:XV , No: 4, 2006, pp.722-756.

Gornick, Janet C., "Institutos that Suport Gender Equality in Parenthood and
Meyers, Marcia K.: Employment", **Gender Equality Transforming Family Divisions of
Labor**, Ed. Janet C.Gornick, Marcia K. Meyers, 2009,pp.3-66.

- Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (HÜNEE) : Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA), Kasım 2004. (Çevrimiçi) http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2013/rapor/TNSA_2013_ana_rapor.pdf, 1 Şubat 2019.
- Hakim, Catherine: "Women, Careers, and Work-Life Preferences", **British Journal of Guidance Counselling**, Vol: XXXIV, No:3, August 2006, pp.279-294.
- Hochschild, Arlie, R. : **The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling**, University of California Press, 1983, pp. 7-166.
- İlkkaracan Ajas, İpek: "Work-Family Balance and Public Policy: A Cross-Country Perspective", **Development**, Vol. LV, No:3, 2012, pp.325-332.
- İlkkaracan, İpek, Kim, Kijong, Kaya, Tolga: **The Impact of Public Investment in Social Care Services on Employment, Gender Equality, and Poverty: The Turkish Case**, İstanbul, İTÜ BMT-KAUM, August 2015.
- İlkkaracan, İpek, Selim, Raziye: "The Gender Wage Gap in the Turkish Labor Market", **Labour**, Vol: XXI, No: 3, September 2007, pp.563-593.
- İlkkaracan, İpek: "Why So Few Women In The Labor Market In Turkey?", **Feminist Economics**, Vol. XVIII, No: 1, January 2012, pp.1-37.
- İlkkaracan, İpek: "Uzlaşma politikalarının yokluğunda Türkiye emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri", **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: Aile ve İş Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, Der. İpek İlkkaracan, İstanbul, İTÜ BMT-KAUM ve Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği ortak yayını, 2010, s.21-58.
- İlkkaracan, İpek: "Giriş", **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: Aile ve İş Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, Der. İpek İlkkaracan,

- İstanbul, İTÜ BMT-KAUM ve Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği ortak yayını, 2010, s.7-20.
- İlkkaracan, İpek: “Why So Few Women In The Labor Market In Turkey?”, **Feminist Economics**, Vol. XVIII, No: 1, January 2012, pp.1-37.
- İlkkaracan, İpek: “Feminist Politik İktisat ve Kurumsal İktisat Çerçevesinde Türkiye’de Kadın İstihdam Sorununa Farklı Bir Yaklaşım”, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, Ed. Ahmet Makal, Gülay Toksöz, Ankara, İmge Kitabevi, 2015, s.169-184.
- İlkkaracan,İpek: “Göç,Kadının Ekonomik Konumu, Hareket Özgürlüğü ve Aile İçi Güç Dinamikleri”, İktisat Dergisi, No:377, 1998, s.62-67.
- ILO: Employment to Population Ratio,ILO Modelled Estimates, Kasım 2018, (Çevrimiçi)https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx;ILOSTATCOOKIE=7VWT1kRcLiCn9XsJoM3Oe9WGth0sVkN1nEB9dQyBdLwzFGxWh_sG!-612270756?MBI_ID=7&_adf.ctrl-state=115w6lfe6j_45&_afrLoop=2559850906264010&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=null , 29 Haziran 2019.
- İnce, Meltem, “The Determinants of Female Labor Force: Empirical Evidence from Turkey”, İİBF Journal of Economics and Administrative Sciences, Vol:I, No:1, 2006, s. 71–90.
- İş Kanunu: Kanun No:4857, Resmi Gazete No:25134, Resmi Gazete Tarihi:10.06.2003. (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1> , 3 Şubat 2019.
- Kalfa, Aslıcan: “Refah Rejimi Bağlamında Çocuk Bakım Hizmetleri”, **Çalışma ve Toplum**, No: 3, 2010, s.191-220.

Kamu Kurum ve Resmi Gazete No: 19658, Resmi Gazete Tarihi:8.12.1987,
Kuruluşlarınca (Çevrimiçi)<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=3.5.8>
Açılacak Çocuk [712197&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0](http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=3.5.8), 7 Mart 2019.
Bakımevleri Hakkında
Yönetmelik:

Karshenas, Massoud, “Female Labor Force Participation And Economic Adjustment In The
Moghadam, Valentine Mena Region”, **The Economics Of Women And Work In The Middle
M.: East And North Africa**, Vol:IV , 2011, pp. 51–74.

Karshenas, Massoud: “Macroeconomic Policies, Structural Change and Employment in the
Middle East and North Africa”, **Employment Expansion and
Macroeconomic Stability under Increasing Globalization**, Ed.by
Khan, A.R. and Muqtada.M. ,London: Macmillan, 1997,pp. 320-396.

KEDV: “KEDV Hakkında”, (Çevrimiçi) <http://www.kedv.org.tr> , 16 Nisan 2019.

KEİG: “Türkiye’de Erken Çocukluk Bakım Ve Eğitim Hizmetlerine Yönelik
Tespitler”, Haziran 2014. (Çevrimiçi)
<http://www.keig.org/basinAciklamalari.aspx?id=13> ,15 Mart 2019.

KEİG: “En çok sanayi sektöründe çalışan kadınlar iş yaşamından çekilip evine dönüyor”,
22 Kasım 2018. (Çevrimiçi) <http://www.keig.org/en-cok-sanayi-sektorunde-calisan-kadinlar-is-yasamindan-cekilip-evine-donuyor/>, 7
Haziran 2019.

Kucera, David, Tejani, “Feminization, Defeminization, and Structural Change in
Sheba: Manufacturing”, **World Development**, Vol: LIXV, 2014, pp.569-582.

Leira, Arnlaug, “Childhood: Changing Contexts” **Childhood: Changing Contexts**,
Saraceno, Chiara: Bingley: Emerald, 2008,pp. 1–24.

- Leitner, Sigfrid: "The Caring Function of the Family in Comparative Perspective", **European Societies: Special Issue: Care through Cash and Public Service**, Vol: V, No:4, 2003, pp. 353-376.
- Lewis, Jane: "Gender and the Developments of Welfare Regimes", **Journal of European Social Policy**, Vol:II, No: 3, 1992, pp. 159-73.
- Lewis, Jane: "Gender and Welfare Regimes: Further Thoughts", **Social Politics**, Summer 1997, ss.160-177.
- Lewis, Jane: "The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care", **Social Politics: International Studies in Gender, State & Society**, Vol: VIII, No:2,2001, pp. 152–169.
- Lewis, Suzan, Gambles, Richenda, Rapoport, Rhona: "The Constraints of a 'Work-Life Balance' Approach: An International Perspective", **The International Journal of Human Resource Management**, Vol: XVIII, No:3, March 2007, pp.360-373.
- Mayumi, Murayama, Yokota, Nobuko: "Revisiting labour and gender issues in Export Processing Zones : the cases of South Korea, Bangladesh and India", **IDE Discussion Paper**, No: 174, 2008.
- MEB: "Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Öğretim, 2017/2018", (Çevrimiçi) http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_09/06123056_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2017_2018.pdf ,5 Şubat 2019.
- Mehdizadeh, Narjes: "Measures to promote work-family reconciliation in the MENA region: parental leave, childcare and good practices", Doha International Family Institute 2013.

- Milberg, William, **Economic Development and Working Conditions in Export Processing Zones: A Survey of Trends**, International Labour Office, Geneva 2008.
- Amengual, Matthew:
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB): “Millî Eğitim İstatistikleri”, 2018. (Çevrimiçi) https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_09/06123056_meb_i_statistikleri_orgun_egitim_2017_2018.pdf , 18 Mart 2019.
- Millî Eğitim Bakanlığı Resmi Gazete No:29072, Resmi Gazete Tarihi: 26 Temmuz 2014. Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği: (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140726-4.htm> , 29 Nisan 2019.
- Moghadam, Valentine M.: “Women's Economic Participation in the Middle East: What Difference Has the Neoliberal Policy Turn Made?”, **Journal of Middle East Women's Studies**, Vol. I, No:1, Winter 2005, pp.110-146.
- Moghadam, Valentine M.: **Modernizing Women Gender and Social Change in the Middle East**, Londra, Lynne Rienner Publishers,2003.
- Ngai, Pun: “Women Workers and Precarious Employment in Shenzhen Special Economic Zone, China”, **Gender and Development**, Vol: XII, No:2,2004, pp.29-36.
- Ochiai, Emiko: “Care Diamonds and Welfare Regimes in East and South-East Asian Societies: Bridging Family and Welfare Sociology”, **International Journal of Japanese Sociology**, No:18, 2009, pp.60-78.
- OECD: “Parental Leave Replacement Rates”, 2014. (Çevrimiçi) <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> , 19 Mayıs 2019.
- OECD: “Employment Rate”, 2018. (Çevrimiçi) <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm> ,8 Mayıs 2019.

- OECD: “Part-Time Employment Rate”, 2017. (Çevrimiçi)
<https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>, 15 Nisan 2019.
- OECD: “Family Database”,2014. (Çevrimiçi)
<http://www.oecd.org/els/family/database.htm> , 5 Şubat 2019.
- OECD: “Time Use Statistics”,2018. (Çevrimiçi)
https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TIME_USE, 10 Şubat 2019.
- OECD: “Enrolment in Childcare And Pre-school”, 2016. (Çevrimiçi)
http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.pdf, 20 Mart 2019.
- OECD: “Public Spending On Childcare and Early Education”, (Çevrimiçi)
https://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.pdf ,20 Nisan 2019.
- OECD: “Average Usual Weekly Hours Worked On The Main Job”, (Çevrimiçi)
https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=AVE_HRS&lang=en , 30 Nisan 2019.
- OECD: “Employment: Time Spent in Paid and Unpaid Work, by Sex”, (Çevrimiçi) <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757>, 11 Temmuz 2019.
- OECD: Women’s Economic Empowerment in Selected MENA Countries, The Impact of Legal Framework in Algeria, Egypt, Jordan, Libya, Morocco and Tunisia, Key Findings, 2017.

- OECD: "Distribution of employment by aggregate sectors",2017. (Çevrimiçi) <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54741>, 6 Temmuz 2019.
- Onuncu Kalkınma 2 Temmuz 2013. (Çevrimiçi)
Planı (2014-2018): <http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebContentGosterim.aspx?Enc=51C9D1B02086EAFBDCF6B4EA3F896DFD> , 7 Mart 2019.
- Organize Sanayi Kanun No: 4562 Resmi Gazete No: 24021, 2000.(Çevrimiçi)
Bölgeleri Kanunu: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4562.pdf> , 6 Mayıs 2019.
- Orloff, Ann Shola: "Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States", American **Sociological Review**, Vol: LVIII, No:3,1993,pp. 303-328.
- Orloff, Ann Shola: "Gendering the Comparative Analysis of Welfare States: An Unfinished Agenda", **Sociological Theory**, Vol: XXVII, No:3, September 2009, pp. 317-343.
- Orloff, Ann Shola: "From Maternalism to 'Employment for All': State Policies to Promote Women's Employment Across The Affluent Democracies, **In The State After Statism– New State Activities in the Age of Liberalization**, ed. J. Levy, Cambridge, MA: Harvard University Press,2006.
- Örnek Özden, Elif: "Kalkınma Aracı Olarak Organize Sanayi Bölgelerini Yeniden Kurmak", **Megaron**, C.XI, No:1 2016, s.106-124.
- Özel Kreş ve Gündüz Resmi Gazete No:29342, Resmi Gazete Tarihi: 30 Nisan 2015.
Bakımevleri ile Özel (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150430-4.htm> ,25 Nisan 2019.
Çocuk Kulüplerinin
Kuruluş ve İşleyiş

Esasları Hakkında
Yönetmelik:

- Özkaplan, Nurcan: “İş ve Aile Yaşamı Dengesi: Yeni Bir Olanak Mı?”, **İktisat Dergisi**, Ekim-Aralık 2010.
- Özler, Şule: “Export Orientation and Female Share of Employment: Evidence from Turkey”, **World Development**, Vol: XXVIII, No: 7, 2000, pp.1239-1248.
- Park, Kyung Ae: “Women and Development: The Case of South Korea”, **Comparative Politics**, Vol: XXV, No: 2, 1993, pp. 127-145
- Parker, Ian, Hancock, Peter, Middleton, Sharon Edirisinghe, Indika: “Gender, Status and Empowerment: A study among women who work in Sri Lanka's Export Processing Zones”, **Final Report**, Social Justice Research Centre, Edith Cowan University Australia ,October 2011.
- Pearson, Ruth: “Nimble Fingers Revisited Reflections On Women And Third World Industrialisation In The Late Twentieth Century”, **Feminist Visions of Development**, Ed. Cecile Jackson, Ruth Pearson, London, Routledge, 1998, pp.172-189.
- Peng, Ito: “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması: Kore Örneği”, **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: Aile ve İş Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, Der. İpek İlkcaracan, İstanbul, İTÜ BMT-KAUM ve Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği ortak yayını, 2010, s.227-250.
- Peterson, Janice, Lewis, Margaret: **The Elgar Companion to Feminist Economics**, Northampton, Edward Elgar Publishing Limited, 1999.

- Plantenga, Janneke: “Hollanda’da İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması: Kısmi Zamanlı Çalışma Stratejisinin Faydaları ve Maliyetleri”, **Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: Aile ve İş Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, Der. İpek İlkcaracan, İstanbul, İTÜ BMT-KAUM ve Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği ortak yayını, 2010, s.177-200.
- Sainsbury, Diane: Gendering Welfare States, London, SAGE, 1994.
- Seguino, Stephanie: “Accounting for Gender in Asian Economic Growth”, **Feminist Economics**, Vol:VI, No: 3, 2000, pp. 27-58.
- SGK: “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu”, (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/projelerimiz/evde_cocuk_bakimi_projesi, 16 Nisan 2019.
- Standing, Guy: “Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited”, **World Development**, Vol:XXVII, No:3,1999, pp.583-602.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı: Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023): Ankara,2018.(Çevrimiçi)http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/RySPo+KADININ_GUCLENMESI_STRATEJI_BELGESI_VE_EYLEM_PLANI_2018-2023_.pdf, 7 Mart 2019.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013,Ankara, Eylül 2008. (Çevrimiçi)<http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/TCEUlusaleylemplani.pdf> , 8 Mayıs 2019.
- T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı OSB Bilgi Sitesi: (Çevrimiçi) <https://osbbs.sanayi.gov.tr> , 5 Mayıs 2019.

- Tambunan, Tulus: "Export-oriented small and medium industry clusters in Indonesia", **Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy**, No: 1, Vol: 3, 2009, pp.25-58
- Tansel, Aysıt: "Economic Development and Female Labor Force Participation in Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates", Working Paper 0124, Economic Research Forum, Cairo, Egypt, 2001.
- Tejani, Sheba, Milberg, William: "Global Defeminization? Industrial Upgrading and Manufacturing Employment in Developing Countries", **Feminist Economics**, Vol: XXII, No:2, 2016, pp.24-54.
- Terkoğlu İzdeş, Özge: "Engendering the Welfare State: How Fa(i)r are the Scandinavian Welfare States", **Journal of Economic and Social Thought**, Vol: IV, No:1, March 2017, pp.84-96.
- The World Bank: "Middle East and North Africa", (Çevrimiçi) <https://www.worldbank.org/en/region/mena>, 17 Nisan 2019.
- The World Bank: "Employment to Population Ratio".(Çevrimiçi) <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.FE.ZS>, 28 Temmuz 2019.
- Titmuss, Richard Mayard: **Essays on the Welfare State**, London, 1963.
- Toksöz, Gülay, Memiş, Emel: "AKP Hükümetleri Döneminde İstihdamın ve Kayıtdışılığın Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi", **Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği Neoliberal ve Muhafazakâr Dönem**, Ed. Melda Yaman Öztürk, Saniye Dedeoğlu, İstanbul, SAV Yayınları, 2016, s.82-104.
- Toksöz, Gülay: **Kalkınmada Kadın Emeği**, 2.bs., İstanbul, Varlık, 2011.

- Toksöz, Gülay: “Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı”, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, Ed. Ahmet Makal, Gülay Toksöz, Ankara, İmge Kitabevi, 2015, s.143-168.
- Toksöz, Gülay: **Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu**, Ankara, Uluslararası Çalışma Ofisi, 2007.
- Toksöz, Gülay: “Yeni Aile Nüfus Yasasının Amacı Doğurganlığı Artırmak”,6 Şubat 2015. (Çevrimiçi) <http://bianet.org/bianet/toplum/162081-yeni-aile-nufus-yasasinin-amaci-dogurganligi-artirmak> , 5 Mart 2019.
- Truong, Thanh-Dam: “The Underbelly of the Tiger: Gender and the Demystification of the Asian Miracle”, **Review of International Political Economy**, Vol: VI , No: 2, 1999, pp. 133- 165
- TÜİK: “Tarım-Tarım Dışı İstihdamın Dağılımı, 2004-2018”, (Çevrimiçi)http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068, 8 Mayıs 2019.
- TÜİK: “2018 İstatistiklerde Kadın, TÜİK Haber Bülteni”, 5 Ocak 2018. (Çevrimiçi) www.tuik.gov.tr 11 Şubat 2019.
- TÜİK: “İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri, 2004-2018”, (Çevrimiçi) http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 , 8 Mayıs 2019.
- Tunalı, İnsan: “To Work or Not to Work: An Examination of Female Labor Force Participation Rates in Urban Turkey”, Proceedings of the Economic Research Forum’s 4th Annual Conference, Beirut: Economic Research Forum,1997, pp. 163–78.

- Üçdoğruk, Şenay, “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımının Ekonometrik Analizi”, Demirbilek, Tunç: Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Vol: I, No: 10, 1995, s.57–70.
- Ulusal İstihdam Resmi Gazete No: 30117, Resmi Gazete Tarihi: 7 Temmuz 2017. Stratejisi (2014-2023) (Çevrimiçi) ve Eylem Planları <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170707M1-1.pdf> , 5 (2017-2019): Mart 2019.
- UNDP: Time Use Across the World: Findings of a World Compilation of Time Use Surveys,2015. (Çevrimiçi) http://hdr.undp.org/sites/default/files/charmes_hdr_2015_final.pdf, 26 Temmuz 2019.
- UNESCO: “Iran Early Childhood Care and Education (ECCE) Programmes”, Country Profile Prepared for the Education for all Global Monitoring Report 2007, Strong Foundations: Early Childhood Care and Education, International Bureau of Education (IBE),2006.
- Williams, Fiona, “The Intersection of Childcare Regimes and Migration Regimes”, Gavanas, Anna: **Migration and Domestic Work A European Perspective on a Global Theme**, Ed. Helma Lutz, Ashgate Publishing Limited, England, 2008, pp.13-28.
- Wood, Adrian: “North-South Trade and Female Labour In Manufacturing? An Assymetry”, **Journal of Development Studies**, Vol:XXVII, ,1991, pp.168-189.
- World Bank: ICP Commonwealth of Independent States, (Çevrimiçi) , 8 Temmuz 2019.
- World Bank: “Male Labour Force Participitaion Rate,”, (Çevrimiçi) , 7 Temmuz 2019.

- World Bank: “Female Labour Force Participitaion Rate,” (Çevrimiçi) , 7 Temmuz 2019.
- Yaman Öztürk, Melda: “Ücretli İş ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emeği: 1980’lerden 2000’lere”, **Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği**, Ed. Melda Yaman Öztürk, Saniye Dedeoğlu, İstanbul, SAV Yayınları,2010, s. 27-80.
- Yaman, Melda: “Türkiye’de Sanayi ve İstihdam Stratejileri Çerçevesinde Kadın İstihdamının Yönelimleri”, **Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği Neoliberal ve Muhafazakar Dönem**, Ed. Melda Yaman Öztürk, Saniye Dedeoğlu, İstanbul, SAV Yayınları,2016, s. 11-46.

EKLER



EK 1 GÖRÜŞMEDEN ÖNCE OSB VE KREŞ YETKİLİLERİNE YÖNELTİLEN SORULAR

1. Kreş ne zaman, neden açıldı? yasal statüsü nedir? Kreş çalışan sayısı, personel yapısı ve çocuk kapasitesi nedir?
2. Kreşte eğitim veren öğretmen ihtiyacı nasıl karşılanmaktadır? MEB atama yapmadığı için nasıl bir yol izlenmektedir? (MEB'in atama yapmadığı bilgisi Afyon OSB İdari İşler Sorumlusu Fahri Bey'in mailinden elde edilmiştir.
3. Kreşe başvuru şartları nedir? Anne/baba maaşından bağımsız olarak mı çocuklar kaydedilmektedir?
4. Kreşe kayıt kadın işçi üzerinden mi tanımlanmaktadır? Erkek işçi OSB'de çalışması halinde çocuğu için kreşe başvuru yapılabilir mi?
5. Kreş ücreti ne kadardır? Mavi yakalıların karşılayabileceği düzeyde midir? İş Kanunu'na göre 150'den fazla kadın çalıştırılan işyerlerinde işveren kreş açmakla yükümlüdür. Bu kanun gereğince işverenler kreş ücretlerini annelerle paylaşmakta mıdır? (Afyon OSB'de kadın çalışan sayısı 100'den fazla olan firma sayısı yalnızca 2'dir.) (Kayseri OSB'de 900 TL olan kreş ücreti mavi yakalı bir işçiye göre oldukça yüksektir, Afyon OSB'de nasıl bir durumun söz konusu olduğu bu bağlamda önemlidir.)
6. Kreş kapasitesi 100 olarak belirtilmiş ancak kreşten faydalanan çocuk sayısı 0-24 ay için 140, 25 ay-5 yaş için 250, 6-13 yaş için 75 olarak belirtilmiş toplamı 465 olan bu sayı kapasitenin çok üzerinde seyretmektedir. Kreş kurulmadan önce mevcut durum analizi yapılmasına rağmen niçin kreş kapasitesi sınırlı tutulmuştur?
7. Kreşte şu an (2019 Mart ayı itibarıyla) hangi yaş gruplarına erken çocukluk bakım ve okul öncesi eğitim hizmeti verilmektedir? Kaç çocuk var? Yaş grupları nedir?
8. 6-13 yaş arası çocukların okul sonrası eğitime katıldıkları göz önüne alındığında, bu çocuklar için kreşte herhangi bir hizmet verilmesi söz konusu mudur? Yarım gün okula giden çocuklar için okul sonrası herhangi bir hizmet verilmesi söz konusu mudur? Bunun yanı sıra OSB içerisinde ilköğretim/ortaöğretim kurumu mevcut mudur?

9. Kreşten eve servis imkânı var mı? (Bu soru Akyelken'in çalışmasında gözlemlenen bir görüş neticesinde önemlidir; yapılan görüşmelerde kreşin servis imkanının olmadığı belirtilmiştir. Bu durum hala geçerliliğini korumakta mıdır? Ya da görüşülen kişilerde bu durum ile ilgili (ulaşım ağları) bir hoşnutsuzluk durumu söz konusu mudur?)
10. OSB'nin kreş sorumluluğunu alması ile işyerlerinin bu sorumluluğu alması arasında nasıl bir farklılık olabilir? (Olumlu/olumsuz sonuçları neler olabilir?)
11. Kreş için işverenler çalışanlara ücret yardımı yapmakta mıdır? Ücret yardımı söz konusu ise yalnızca anneye mi ödeme yapılmaktadır?
12. OSB açısından kreş maliyetleri karşılanabilir düzeyde midir?
13. Vardiyalı çalışan aileler için kreşte herhangi bir uygulama mevcut mu? Mevcut değilse bu durumun kadın ve erkek işçi açısından zorluk yaratmakta mıdır? İşçilerden vardiya saatlerine uygun çalışan bir kreş talebi var mıdır? (Erciyes Üniversitesi Tıp Fakültesinde sağlık personeli/memuru anne/babanın izin saatlerini çocuğa uygun olarak ayarlamak güçlük yaratmakta olduğu belirtilmiştir; aynı durumun burada da söz konusu olduğunu düşünüyorum)

EK 2 GÖRÜŞME FORMU

Cinsiyetiniz: Kadın (); Erkek ()

Yaşınız :

Eğitim Durumunuz : İlkokul (); Ortaokul (); Lise (); Üniversite ();Yüksek Lisans ()

Medeni Durumunuz : Evli (); Bekâr (); Boşanmış (); Eşini Kaybetmiş ()

Kaç yıllık çalışma deneyiminiz var?

Daha önce ne kadar süre ve hangi sektörlerde çalıştınız?

Şu an çalıştığınız iş yerinde ne zaman çalışmaya başladınız?

Şu an çalıştığınız iş yerinde ne üretiliyor? hangi sektör?

Çocuk Sayısı: 1 (); 2 (); 3 (); 4 + ()

Çocuklarınızın yaşları?

(Çocukların yaşları ve eğitim aldıkları kurumlar da öğrenilmeli)

Aylık Kazancınız : 2000-2500 TL (); 2500-3000 ();3000-3500 ();3500-4000();4000+ ()

İşyerinizde fazla mesai uygulaması var mı?

Fazla mesai uygulaması varsa ne sıklıkta?

Siz fazla mesaiye kalıyor musunuz?

Fazla mesaiye kalmıyorsanız neden?

Fazla mesaiye kaldığınızda çocuğunuz kreşte kalabiliyor mu veya çocuğunuzun kreşten alınması ve bakılması işi ile kim ilgileniyor?

1. Kreş olmasa yine şu an çalıştığınız işyerinde çalışabilir miydiniz? Zor olur muydu? biraz bu zorluklardan bahseder misiniz?
2. OSB'de kreş açılmasının sizin açısından nasıl sonuçları oldu? Çocuk bakımı için kreşten önce nereye başvuruyordunuz? OSB'de kreşin olması hayatınızı kolaylaştırdı mı? Eğer olumlu sonuçların yanı sıra olumsuz sonuçları da varsa bu sonuçlar nelerdir?
3. OSB'dense kendi işyerinizde kreş açılrsa sizin için daha olumlu olur muydu? Eğer iş yerinin kreşinin olmasının daha olumlu sonuçlar yaratacağını düşünüyorsanız, sizin açısından işyerinin/OSB'nin kreş açması arasında nasıl bir farklılık söz konusudur?
4. İş ve aile yaşamını uyumlulaştırılması bağlamında, kreşin sizin iş yaşantınızdaki etkisi nedir?
5. Çalışma nedeniniz nedir? (Maddi kaygı ile mi çalışmaktasınız, aile bütçesine destek olmak için mi, başka bir motivasyon kaynağınız var mı? (aile içerisinde söz sahibi olabilme hakkı, özgürlük gibi)(Araştırmalarda/makalelerde kadınların aile bütçesine destek olmak/ maddi yetersizlikler gibi sebeplerle çalışma hayatına katıldıkları belirtilmiştir, çalışmalarda keşfedilen bu durumun görüşmecilerde de gözlenip gözlemlenmediği belirlenmek istenmiştir.)
6. Çocuğunuzun kreşe gitmesi çocuğunuz üzerinde nasıl etkileri oldu, oluyor? (Kreşlerin çocuk yoksulluğunu azaltma, her çocuğun eğitim ve bakım imkanlarından

yararlanmasını sağlama bağlamında çocuklar arasında gözlemlenen eşitsizlikleri azaltma gibi bir işlev taşıdığı göz önüne alındığında bu kreşe giden çocuklarda ne gibi değişiklikler yaratmıştır/ yaratmaktadır?)

7. Haftada kaç saat çalışıyorsunuz? Mesai saatleriniz nasıl? Hafta sonu çalışıyor musunuz? (Hafta sonu çalışıyor iseniz çocuğunuza hafta sonu kim bakıyor?)
8. Kreşin vardiya saatlerinde açık olmasını ister miydiniz? Vardiyalı çalışıyorsanız çocuğunuza siz çalışırken kim bakıyor?
9. Çalıştığınız firma kreş ücretini ödeme hususunda size ödeme yapıyor mu? Ödeme yalnızca kadınlar üzerinden mi gerçekleşiyor?
10. Kreş kapasitesi düşünüldüğünde kreşe çocuğunuzu kaydettirebilmek zor oluyor mu? Kreşe çocuğunuzu kaydettirebilmek için taşımanız gereken koşullar nedir? (Maaşınız, çocuk yaşı vs.)
11. Kreşe çocuğunuzu kendiniz mi götürüyorsunuz? (Siz kendi servisiniz ile OSB'ye gidiyorsanız servis kreşe çocuğunuzu bırakmaya imkân tanıyor mu; kreş için ayrı bir servis var ise bu durumun olumlu sonuçları nedir?)