



T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI



# İŞGÜCÜ PİYASASI VE KADIN İSTİHDAMI EKSENİNDE AİLE DOSTU POLİTİKALAR

**Araştırma Ekibi:**

Doç. Dr. Işıl Kurnaz

Prof. Dr. Seyit Mümin Cilasun

**ANKARA, 2026**

“İşgücü Piyasası ve Kadın İstihdamı Ekseninde Aile Dostu Politikalar”, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) finansal desteği ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işbirliğinde yürütülmüştür. Bu kitapta yer alan analiz ve yorumlardan yazarlar sorumludur. Bu içerik herhangi bir biçimde UNFPA Türkiye Ofisinin ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşlerini yansıtmamaktadır.

**Araştırma Ekibi:**

Doç. Dr. Işıl Kurnaz

Prof. Dr. Seyit Mümin Cilasun

**TARİH:** Nisan, 2026

Bu yayının tüm hakları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonuna aittir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve UNFPA’ın yazılı izni alınmadan kısmen veya tamamen kopya edilemez, çoğaltılamaz ve yayımlanamaz. Kaynak göstermek şartıyla alıntı yapılabilir.

<https://csgb.gov.tr>

<https://turkiye.unfpa.org/tr>

**BASIM TARİHİ:** Nisan, 2026

Türkiye, köklü medeniyet birikiminden aldığı ilhamla, insanı merkeze alan kalkınma anlayışını kararlılıkla sürdürmektedir. Bu anlayışın temelinde ise güçlü aile yapısı, toplumsal dayanışma ve üretken bir işgücü bulunmaktadır. Aileyi koruyan, güçlendiren ve geleceğe taşıyan bir sosyal yapı inşa etmek; aynı zamanda ekonomik kalkınmanın da en sağlam teminatıdır.

Saygıdeğer Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın ortaya koyduğu Türkiye Yüzyılı vizyonu, yalnızca ekonomik büyümeye odaklanmamakta; güçlü aile, güçlü toplum ve güçlü Türkiye idealini birlikte ele almaktadır. Bu vizyon doğrultusunda, kadınların hem aile hayatında hem de çalışma yaşamında etkin bir şekilde yer alması, öncelikli politika alanlarımız arasında yer almaktadır.

Kadınların istihdama katılımı ile annelik sorumluluklarının birbirine alternatif değil, birbirini tamamlayan değerler olarak ele alınması gerektiğine inanıyoruz. Zira bizim medeniyet tasavvurumuzda kadın hem ailenin temel direği hem de toplumsal ve ekonomik hayatın aktif bir öznesidir. Bu dengeyi kurmak, sadece sosyal politika değil, aynı zamanda bir medeniyet meselesidir.

Elinizdeki çalışma, doğum sonrası dönemde kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı zorlukları bütüncül bir bakış açısıyla ortaya koymakta; aile dostu politikaların bu süreçte nasıl dönüştürücü bir rol oynayabileceğini kanıta dayalı biçimde analiz etmektedir. Bu yönüyle rapor, yalnızca mevcut durumu ortaya koyan bir çalışma değil, bunun yanında Türkiye'nin geleceğine yön verecek politika tasarımları için güçlü bir rehber niteliğindedir.

Bakanlık olarak yaklaşımımız; aileyi güçlendiren her politikanın, aynı zamanda ekonomiyi güçlendiren bir yatırım olduğu şeklindedir. Bu çerçevede, ebeveyn odaklı izin sistemlerinin geliştirilmesi, çocuk bakım hizmetlerinin erişilebilir ve güvenilir hale getirilmesi ve esnek çalışma modellerinin güvenceli bir yapıya kavuşturulması öncelikli hedeflerimiz arasında yer almaktadır. Özellikle altını çizmek isterim ki, kadınların iş ve aile arasında tercih yapmak zorunda bırakıldığı bir sistem sürdürülebilir değildir. Bizim hedefimiz, kadınların hem annelik sorumluluklarını yerine getirebildiği hem de üretim hayatının güçlü bir parçası olabildiği bir toplumsal yapıyı kalıcı hale getirmektir. Bu, yalnızca kadınların değil; çocukların, ailelerin ve nihayetinde milletimizin ortak kazanımı olacaktır.

Türkiye Yüzyılı hedeflerimiz doğrultusunda, aile dostu politika ekosistemini güçlendirmek, kadınların istihdamda kalıcılığını artırmak ve nesiller arası dengeyi koruyan bir sosyal yapı inşa etmek için çalışmalarımızı kararlılıkla sürdürüyoruz. Bu süreçte kamu, özel sektör ve tüm paydaşlarımızın iş birliği büyük önem taşımaktadır.

Bu kıymetli çalışmanın hazırlanmasında emeği geçen tüm araştırmacılara, katkı sunan kurum ve kuruluşlara teşekkür ediyorum. Elde edilen bulguların, ülkemizin sosyal politika alanındaki vizyonuna önemli katkılar sağlayacağına inanıyorum.

Bu raporun, güçlü aileden güçlü Türkiye'ye uzanan yolculuğumuzda önemli bir rehber olmasını temenni ediyorum.

**Prof. Dr. Vedat İŞIKHAN**  
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) Türkiye ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü iş birliği ile yürütülen "İşgücü Piyasası ve Kadın İstihdamı Ekseninde Aile Dostu Politikalar" başlıklı alanında ilk ve kapsamlı çalışmayı sunmaktan memnuniyet duymaktayız. Bu rapor, doğurganlık hızının düştüğü, nüfusun hızla yaşlandığı demografik dönüşüm sürecindeki Türkiye'nin demografik dayanıklılığının artırılması amacıyla kanıta dayalı, yenilikçi ve bütüncül politika geliştirmenin zorunlu olduğu bir dönemde hazırlanmıştır.

UNFPA Türkiye'nin 8. Ülke Programı tasarlanırken, politika yapıcılar, işverenler ve bizzat kadınlarla yaptığımız hemen her görüşmede şu soru gündeme geldi: Neden çocuk sahibi olmak, çoğu zaman çalışma hayatından - üstelik kalıcı olarak - ayrılmak anlamına geliyor? Bu çalışma, söz konusu soruyu titizlikle yanıtlama ve bu yanıtları eyleme dönüştürme çabamızın ürünüdür.

UNFPA'nın çalışma alanı 50 yılı aşkın süredir Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı (ICPD) ilkeleri etrafında şekillenmiştir: Bireysel hak ve tercihleri sürdürülebilir kalkınmanın merkezine koyarak her kadının ve gencin potansiyelini gerçekleştirmesini sağlamak. Bu hedefler, kadınların çok sektörlü yaklaşımlar aracılığıyla sosyo-ekonomik açıdan güçlendirilmesi ile ayrılmaz bir şekilde bağlantılıdır. Demografik dayanıklılığa ulaşmak için, kadınlara anne olma fırsatı verirken aynı zamanda iş gücünde kalmalarını da sağlayan kadın ve aile dostu işyerlerinin teşvik edilmesi önemlidir.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı yıllar içerisinde artarak 2025 yılında %36,2 seviyesine ulaşmış olup, 2028 yılı için belirlenen %40,1'lik ulusal hedefe ulaşılması amacıyla ilgili kurum ve kuruluşların iş birliğinde çalışmalar sürmektedir. Yaklaşık 1,4 milyon kadına ait Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve İŞKUR'a ait idari verilerin yanı sıra paydaşlarla yapılan nitel görüşmeleri de kapsayan bu karma yöntemli araştırmanın bulguları kadın istihdamının artırılmasına yönelik yeni çalışmaların önünü açmak ve var olanların gidişatına yön vermek açısından son derece kıymetlidir.

Bu çalışma, sorunları tespit etmenin ötesine geçerek bir "Bütüncül Ekosistem" yanıtı önerdiği için UNFPA Türkiye 8. Ülke Programı'nın temel taşlarından biridir. Çalışma; ebeveyn odaklı izin düzenlemeleri, erişilebilir çocuk bakımı altyapısı ve güvenli esnek çalışma düzenlemeleri gibi aile dostu politikaların, demografik dayanıklılık hedefi doğrultusunda beşerî sermayeye ve ekonomik üretkenliğe yapılan stratejik bir yatırım olarak görülmesi gerektiğini vurgulamaktadır. İş-yaşam dengesini iyileştiren ve bakım sorumluluğunun paylaşılmasını teşvik eden politikalar, 12. Kalkınma Planı ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) hedeflerine ulaşılmasını hızlandıracaktır.

Bu kanıta dayalı yol haritasını hazırlamadaki kararlı ortaklıkları için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, titiz çalışmaları için değerli araştırmacılar Doç. Dr. Işıl Kurnaz ve Prof. Dr. Seyit Mümin Cilasun ile UNFPA ekibine en derin şükranlarımı sunuyorum.

UNFPA, bu raporun bulgularını somut ve sürdürülebilir politika çıktılarına dönüştürme konusunda Türkiye'yi desteklemeyi hedeflemektedir. Bu kanıta dayalı temelin; kadınların doğurganlık tercihlerinden veya ailevi sorumluluklarından ödün vermeden ekonomik hayata tam ve sürekli katılımını sağlayacak iş yerleri, kurumlar ve sistemler inşa etmek isteyen politika yapıcılar, işverenler ve sosyal ortaklar için değerli bir referans olacağına inanıyoruz. Bu iş birliğinin, önümüzdeki yıllarda daha derin ve sürdürülebilir ortak eylemler için bir temel oluşturmasını yürekten temenni ediyorum.

**Mariam A. KHAN**

UNFPA Türkiye Temsilcisi

Azerbaycan ve Gürcistan Ülke Direktörü

Demografik dönüşümler ile çalışma hayatının dinamikleri arasındaki ilişki, günümüzde sosyal politika tartışmalarının merkezinde yer almaktadır. Kadınların çalışma hayatına güçlü ve sürdürülebilir biçimde katılımı ile aile kurma ve çocuk sahibi olma kararlarının desteklenmesi, birbirini dışlayan süreçler değil; doğru politika araçlarıyla birlikte ele alınması gereken tamamlayıcı unsurlardır. Bu nedenle aile dostu çalışma hayatı politikalarının geliştirilmesi hem toplumsal refahın güçlendirilmesi hem de sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin desteklenmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Bakanlığımız Çalışma Genel Müdürlüğü ile Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) arasında yürütülen iş birliği kapsamında hazırlanan bu çalışma, doğum ve ebeveyn izinleri ile bakım politikalarının kadınların çalışma hayatındaki konumları üzerindeki etkilerini çok boyutlu bir perspektifle ele almaktadır. Çalışma, kadınların istihdama katılımı ile doğurganlık davranışları arasındaki etkileşimi veri temelli analizlerle ortaya koyarak politika geliştirme süreçlerine önemli bir katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Araştırma kapsamında Bakanlığımız Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün idari veri kaynaklarından yararlanılarak kapsamlı bir nicel analiz gerçekleştirilmiş; bunun yanında kamu ve özel sektör temsilcileri ve ilgili paydaşların katılımıyla gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri ve çalıştaylar aracılığıyla nitel değerlendirmeler de yapılmıştır. Bu yönüyle çalışma, idari verilerin politika geliştirme süreçlerinde etkin biçimde kullanılmasının önemini ortaya koyan önemli bir örnek teşkil etmektedir.

Elde edilen bulgular; kadınların çalışma hayatında sürekliliğinin desteklenmesi, doğum sonrası istihdama dönüşün kolaylaştırılması ve iş-aile yaşamı dengesinin güçlendirilmesi açısından doğum ve ebeveyn izinleri, bakım hizmetleri ve aile dostu işyeri uygulamalarının geliştirilmesinin önemine işaret etmektedir. Bu bağlamda çalışma, çalışma hayatı politikalarının demografik gelişmelerle uyumlu biçimde ele alınmasına yönelik önemli değerlendirmeler ve öneriler sunmaktadır.

Politika yapım süreçlerinin kanıta dayalı yaklaşımlarla desteklenmesi açısından Genel Müdürlüğümüz ve UNFPA iş birliğinde gerçekleştirilen analiz çalışmasının büyük değer taşıdığına inanıyorum. Bu çalışmanın, çalışma hayatı ve nüfus politikaları alanında yürütülecek araştırmalara ve politika geliştirme süreçlerine katkı sağlayacağına inanıyor; başta politika yapımcılar, araştırmacılar ve ilgili tüm paydaşlar olmak üzere geniş bir kesim için faydalı bir kaynak olmasını temenni ediyorum.

**Oğuz TUNCAY**  
Çalışma Genel Müdürü

# İÇİNDEKİLER

Önsözler .....	3
Tablolar.....	8
Şekiller .....	9
Yönetici Özeti .....	10
<b>1. Giriş: Çocuk Bakım Yükü ve İşgücü Piyasası İlişkisi</b> .....	16
1.1. Çocuk Nedeniyle Oluşan İşgücü Piyasası Kaybı .....	19
1.2. İş-Yaşam Dengesine Teorik Bakış ve Kariyer Kesintileri .....	21
<b>2. Nicel Araştırma Sonuçları</b> .....	24
2.1. Betimsel Analizler .....	25
2.2. Doğum Dönemindeki İstatistikler.....	32
2.3. Doğum Sonrasındaki İstatistikler .....	37
2.3.1. Doğum Sebebiyle İşten Ayrılan Kadınların Analizi .....	38
2.3.2. Doğum Sonrası İşe Geri Dönen Kadınların Analizi .....	44
2.4. Doğuma Bağlı Yarım Çalışma Ödeneği Analizleri .....	52
2.5. Doğum Sonrası İşten Ayrılma Davranışının Ekonomik Maliyeti .....	57
<b>3. Nitel Araştırma Sonuçları</b> .....	58
3.1. Metodoloji .....	58
3.1.1. Yöntem .....	58
3.1.2. Etik İlkeler ve Veri Güvenliği .....	58
3.1.3. Veri Analizi .....	58
3.1.4. Güvenirlik ve Geçerlik .....	59
3.2. Türkiye İçin Aile Dostu Politikalar ve Kadın İstihdamını Güçlendiren Bütüncül Yaklaşım Çalıştayı .....	59
3.2.1. Katılımcı Profili .....	59
3.2.2. Yöntem .....	59
3.2.3. Veri Toplama ve Raporlama .....	62
3.2.4. Tematik Masa Çalışmaları .....	62
3.2.4.1. Doğum Sonrası İzinler, Ebeveynlik Rolü ve Esnek Çalışma Bağlamında Kadınların İşe Dönüşü .....	62
3.2.4.1.1. Temel Sorun Alanları .....	62
3.2.4.1.2. Politika Perspektifi .....	64

# İÇİNDEKİLER

3.2.4.2. Kurumsal Bakım Hizmetleri ve Aile Dostu Destek Mekanizmaları.....	65
3.2.4.2.1. Temel Sorun Alanları .....	65
3.2.4.2.2. Politika Perspektifi .....	67
3.2.4.3. İşveren Uygulamaları, Teşvikler ve Aile Dostu İşyeri Ekosisteminin Finansmanı .....	69
3.2.4.3.1. Temel Sorun Alanları .....	69
3.2.4.3.2. Politika Perspektifi .....	71
3.2.5. Çalıştay Sonuçları.....	72
3.3. Çevrimiçi Odak Grup Görüşmeleri .....	74
3.3.1. Katılımcı Profili .....	74
3.3.2. Yöntem .....	74
3.3.3. Odak Grup Görüşmelerinden Elde Edilen Bulgular.....	75
3.3.3.1. Bursa Odak Grup Görüşmesi .....	75
3.3.3.1.1. Tema 1: Doğuma Bağlı İzinler ve Ebeveyn İzinleri .....	76
3.3.3.1.2. Tema 2: Bakım Hizmetleri ve Aile Dostu Destek Mekanizmaları.....	77
3.3.3.1.3. Tema 3: Esnek Çalışma ve Yarım Çalışma Ödeneği.....	79
3.3.3.2. Manisa Odak Grup Görüşmesi .....	80
3.3.3.2.1. Tema 1: Doğuma Bağlı İzinler ve Ebeveyn İzinleri .....	81
3.3.3.2.2. Tema 2: Bakım Hizmetleri ve Aile Dostu Destek Mekanizmaları.....	83
3.3.3.2.3. Tema 3: Esnek Çalışma ve Yarım Çalışma Ödeneği.....	85
3.3.3.3. Adana Odak Grup Görüşmesi.....	87
3.3.3.3.1. Tema 1: Doğuma Bağlı İzinler ve Ebeveyn İzinleri .....	87
3.3.3.3.2. Tema 2: Bakım Hizmetleri ve Aile Dostu Destek Mekanizmaları.....	89
3.3.3.3.3. Tema 3: Esnek Çalışma ve Yarım Çalışma Ödeneği.....	91
<b>4. Sonuç ve Değerlendirme.....</b>	<b>94</b>
<b>Kaynakça .....</b>	<b>98</b>
<b>Ekler .....</b>	<b>100</b>
EK A: Betimsel İstatistikler .....	100
EK B: Doğum Anındaki İstatistikler .....	108
EK C: İşe Geri Dönen Kadınların Analizi .....	116

# TABLolar

<b>Tablo 1.</b> Sektörel Dağılım .....	26
<b>Tablo 2.</b> Meslek Dağılımı .....	27
<b>Tablo 3.</b> Çalışma Süreleri ve Ücretlerin Yıllara Göre Gelişimi (2016-2025) .....	28
<b>Tablo 4.</b> Sektörlere Göre Ortalama Günlük Ücretler (2016,2025) .....	29
<b>Tablo 5.</b> Mesleklere Göre Ortalama Günlük Ücretler (2016,2025) .....	30
<b>Tablo 6.</b> Doğum Dönemindeki Kadınların Sektörel Dağılımı (%).....	33
<b>Tablo 7.</b> Doğum Dönemindeki Kadınların Meslek Dağılımı (%) .....	34
<b>Tablo 8.</b> Kadınların Doğum Döneminde Ortalama Günlük Nominal ve Asgari Ücretleri (2016-2025) .....	35
<b>Tablo 9.</b> Doğum Döneminde Kadınların Çalıştıkları Sektörlere Göre Ortalama Çalışılan Gün ve Ortalama Günlük Nominal Ücret .....	36
<b>Tablo 10.</b> Doğum Döneminde Kadınların Çalıştıkları Mesleklere Göre Ortalama Çalışılan Gün ve Ortalama Günlük Nominal Ücret .....	37
<b>Tablo 11.</b> Doğum Sonrası İşten Çıkan Kadın Oranı (%).....	38
<b>Tablo 12.</b> Doğum Sonrası İşten Çıkan Kadınların İstatistikleri .....	38
<b>Tablo 13.</b> Ölçek Gruplarına Göre Doğum Sonrası İşten Çıkış Oranı (%).....	39
<b>Tablo 14.</b> Doğum Sonrası İşten Çıkan Kadınların, Çıkış Öncesi Çalıştıkları Firmaların Sektörel Dağılımı (%) .....	40
<b>Tablo 15.</b> Sektörlere Göre Kadınların Doğum Sonrası İşten Çıkış Oranı .....	41
<b>Tablo 16.</b> Doğum Sonrası İşten Çıkan Kadınların, Çıkış Öncesi Çalıştıkları Meslek Dağılımı (%).....	42
<b>Tablo 17.</b> Meslek Gruplarına Göre Doğum Sonrası İşten Çıkış Oranı .....	43
<b>Tablo 18.</b> Kadınların Doğum Sonrasında Çalışmaya Geri Dönüşüne İlişkin Özet Göstergeler .....	44
<b>Tablo 19.</b> Sektörlere Göre Doğum Sonrası İşe Geri Dönüş Süresi (Ortalama Ay)...	45
<b>Tablo 20.</b> Mesleklere Göre Doğum Sonrası İşe Geri Dönüş Süresi (Ortalama Ay)..	46
<b>Tablo 21.</b> Ortalama Reel Günlük Ücretler .....	47
<b>Tablo 22.</b> Yıllara Göre Doğuma Bağlı Yarım Çalışma Ödeneğinden Faydalanma Durumu .....	52
<b>Tablo 23.</b> Doğum Sırasına Göre Yarım Çalışma Ödeneğinden Faydalanan Anne Oranı .....	53
<b>Tablo 24.</b> Doğum Sırasına Göre Yarım Çalışma Ödeneğinden Faydalanılan Ortalama Gün Sayısı .....	54
<b>Tablo 25.</b> Doğum Sırasına Göre Ortalama Ödeme Miktarı .....	54
<b>Tablo 26.</b> Doğum Sırasına Göre Ortalama Anne Yaşı .....	55
<b>Tablo 27.</b> Eğitim Durumuna Göre Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanma .....	56
<b>Tablo 28.</b> Mesleğe Göre Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanma .....	57
<b>Tablo 29.</b> Masa Çalışmalarında Kullanılan Tematik Sorular .....	60

# ŞEKİLLER

Şekil 1. Ortalama ve Ortanca Yaş .....	25
Şekil 2. Firma Ölçeği .....	25
Şekil 3. Kamu ve Özel Sektör Payları .....	26
Şekil 4. Eksik Gün Nedenlerinin Dağılımı .....	31
Şekil 5. İşten Ayrılış Nedenlerinin Dağılımı .....	31
Şekil 6. Ücretsiz Doğum İzni ve Yarım Çalışma Ödeneğinden Faydalanma.....	32
Şekil 7. Doğum Döneminde Firma Büyüklüğü Dağılımı .....	32
Şekil 8. Doğum Sonrası İşten Çıkan Kadınların, Çıkış Öncesi Çalıştıkları Firmaların Ölçek Dağılımı (%) .....	39
Şekil 9. Ölçekler Arası Geçiş .....	48
Şekil 10. Sektörler Arası Geçiş .....	49
Şekil 11. Meslekler Arası Geçiş .....	51
Şekil 12. Tema 1- Politika Eksenli: Önceliklendirilmiş Sorun-Çözüm Matrisine Dayalı Sonuçlar.....	64
Şekil 13. Tema 2- Politika Eksenli: Önceliklendirilmiş Sorun-Çözüm Matrisine Dayalı Sonuçlar.....	68
Şekil 14. Tema 3- Politika Eksenli: Önceliklendirilmiş Sorun-Çözüm Matrisine Dayalı Sonuçlar.....	71

## YÖNETİCİ ÖZETİ

Türkiye’de doğurganlık eğilimlerindeki düşüş ile kadınların işgücüne ve istihdama katılımının arzu edilen düzeyin altında seyretmesinin, politika tartışmalarını giderek artan düzeyde ikili bir gerilim alanına taşıdığı görülmektedir. Bir yandan nüfusun yaşlanması ve doğurganlık hızındaki gerileme, uzun vadeli büyüme, sosyal güvenlik dengeleri ve kuşaklar arası sürdürülebilirlik açısından yeni riskler üretmektedir. Diğer yandan, kadınların işgücüne ve istihdama katılımı ile özellikle kayıtlı istihdamda kalıcılığın sınırlı olması, beşerî sermaye kullanımını daraltmakta ve hane refahını kırılganlaştırmaktadır. Bu iki hedefin (doğurganlık ve kadın istihdamı) birbirinin alternatifi gibi tartışılması ise çoğu zaman sorunu yanlış çerçevelemektedir.

Sosyal politika literatürünün işaret ettiği temel nokta, doğurganlık kararı ile kadınların çalışma yaşamı arasındaki ilişkinin doğal ya da değişmez değil; bakım rejimi, işgücü piyasası kurumları ve sosyal güvenlik sistemi tarafından kurulduğudur. Türkiye’de çocuk bakım hizmetlerinin erişilebilirliği, iş-aile yaşamı uyumunu kolaylaştıran düzenlemelerin kapsayıcılığı, ebeveyn izinlerinin tasarımı ve esnek çalışmanın sosyal koruma ile birlikte ele alınıp alınmaması; doğum sonrası dönemde ortaya çıkan çocuk nedeniyle oluşan işgücü piyasası kaybının büyüklüğünü ve kalıcılığını belirleyen temel unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle, aile dostu politikalar, yalnızca doğurganlığı teşvik eden sosyal destekler olarak değil; kadınların istihdamda sürekliliğini güçlendiren, kayıtlı çalışmayı cazip ve mümkün hale getiren ve böylece hem ekonomik hem demografik hedefleri aynı anda destekleyen bütüncül bir politika seti olarak tasarlanmak durumundadır. Bu çalışma, söz konusu bütüncül yaklaşımın Türkiye bağlamında hangi mekanizmalar üzerinden kurulabileceğini tartışmak ve politika tasarımına yönelik bir çerçeve önermek amacıyla nicel ve nitel analizlere dayanan iki eksen üzerine inşa edilmiştir.

### *Stratejik Gerekçe: Neden Aile Dostu Politikalar?*

Türkiye’de doğum sonrası dönem, kadınların işgücünden kopuşunun ve kalıcı istihdam kayıplarının en belirginleştiği dönemdir. Nitel araştırma çıktıları, mevcut hak ve mekanizmaların önemli bir bölümünün kâğıt üzerinde var ancak uygulamada sınırlı olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum yalnızca bir sosyal politika sorunu değil, aynı zamanda;

- Kadın istihdamının ve nitelikli işgücünün korunması,
- İşgücü piyasasının verimliliği,
- Çocuk refahı ve uzun vadeli beşeri sermaye birikimi,
- Ekonomik büyüme ve rekabet gücü açısından stratejik bir politika zorunluluğudur.

## **Yöntem**

Çalışma, Türkiye’de doğum sonrası kadınların işgücü piyasasındaki konumunu, istihdam sürekliliğini ve işe geri dönüş dinamiklerini bütüncül bir perspektifle analiz etmek amacıyla nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı karma yöntemli bir tasarımıyla yürütülmüştür. Nicel veriler doğum sonrası işgücü piyasası dinamiklerinin ölçeğini ve eğilimlerini ortaya koyarken, nitel bulgular bu eğilimlerin arkasındaki kurumsal ve deneyimsel mekanizmaları açıklamaktadır. Bu yönüyle çalışma, Türkiye’de doğum sonrası kadın istihdamına ilişkin politika tartışmalarına kanıta dayalı ve bütüncül bir analiz çerçevesi sunmayı amaçlamaktadır.

Nicel araştırma, Türkiye’de doğum sonrası kadınların işgücü piyasasındaki konumunu ve istihdam sürekliliğini analiz etmek amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) idari kayıt verileri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz, 2016-2025 döneminde doğum yapan 1.398.017 kadını kapsamaktadır. Nicel araştırma kapsamında, söz konusu kadın çalışanların 2016 yılından itibaren aylık düzeyde istihdam geçmişleri takip edilmiştir. Panel veri yapısına sahip veri seti toplam 111 milyondan fazla gözlem içermekte ve kadınların doğum öncesi ve sonrası işgücü piyasası davranışlarını ayrıntılı biçimde inceleme imkânı sunmaktadır.

Nitel çalışma ise aile dostu politikaların (izinler, bakım hizmetleri ve esnek çalışma) kadınların doğum sonrası istihdamda kalıcılığı üzerindeki etkilerini paydaş deneyimleri üzerinden anlamak üzere iki aşamalı tasarım ile yürütülmüştür:

- Ankara’da yüz yüze çalıştay
- Bursa, Manisa ve Adana illerinde çevrim içi odak grup görüşmeleri

Araştırma tasarımı, ulusal düzeyde politika tartışmalarını, yerel uygulama gerçeklikleriyle birlikte ele alarak politika tasarımına doğrudan girdi üretmeyi hedeflemiştir. Ankara çalıştay, 50 katılımcı ile World Café yaklaşımı içinde 18 Aralık 2025’te Ankara’da gerçekleştirilmiştir. Çalıştayda tartışmalar üç tematik masa etrafında yapılandırılmış ve 3 tur halinde yürütülmüştür. Turlar arası rotasyon ve yapılandırılmış soru setleri sayesinde her tema farklı paydaş perspektifleriyle tekrar ele alınarak ortak sorun alanları ve uygulanabilir çözüm önerileri sistematik biçimde derlenmiştir.

Çevrim içi odak grup görüşmeleri ise Bursa (10 katılımcı), Manisa (18 katılımcı) ve Adana (13 katılımcı) olmak üzere üç ayrı toplantıda toplam 41 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, her ilde aile dostu uygulamalarla doğrudan teması olan ve uygulama bilgisi sunabilecek paydaşları kapsayacak biçimde amaçlı örnekleme yaklaşımıyla belirlenmiştir. Böylece izinlerin kullanımı, bakım hizmetlerine erişim ve esnek çalışma/yarım çalışma uygulamalarının sahadaki işleyişi ve engelleri, yerel düzeyde karşılaştırılabilir şekilde ortaya konmuştur.

Nitel araştırma kapsamında toplanan veriler (çalıştay masa notları, raportör çıktıları ile odak grup deşifreleri) tematik analiz yaklaşımıyla çözümlenmiş; kodlama ve tema oluşturma sürecinde bulguların izlenebilirliği gözetilmiş, Ankara çalıştay ile illerdeki odak grup bulguları aynı tema ekseninde ilişkilendirilerek ortak örüntüler ve ayrışan yerel dinamikler birlikte raporlanmıştır.

## Nicel Araştırma Bulguları

### *Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumu*

Nicel analiz bulguları, doğum yapan kadınların istihdamının ağırlıklı olarak hizmet sektörü ve idari destek niteliği taşıyan mesleklerde yoğunlaştığını göstermektedir. En yüksek istihdam payına sahip sektörler perakende ticaret, insan sağlığı hizmetleri ve eğitim olarak öne çıkmaktadır. Meslekler açısından ise satış elemanları, büro çalışanları ve kayıt tutma görevleri en yaygın meslek gruplarıdır. İdari kayıtlara göre, kayıtlı çalışan (4/a'lı) kadınların yaklaşık %83'ü özel sektörde, %17'si kamu sektöründe istihdam edilmektedir. İşyerlerinin büyüklüğüne göre dağılım incelendiğinde ise kadınların önemli bir kısmının mikro ve küçük ölçekli firmalarda çalıştığı görülmektedir.

### *Doğum Sonrası İşgücü Piyasasından Çıkış*

Araştırmanın en dikkat çekici bulgularından biri, doğum sonrasında kadınların işgücü piyasasından önemli ölçüde ayrılmasıdır. Doğumdan sonraki;

- 1 ay içinde kadınların %3,7'si,
- 6 ay içinde %39,9'u,
- 12 ay içinde %56,5'i,
- 36 ay içinde ise %72,8'i işten ayrılmaktadır.<sup>1</sup>

Bu bulgular, doğum sonrası işgücü piyasasından kopuşun çoğunlukla ani değil, zaman içinde kademeli olarak gerçekleştiğini göstermektedir. Bununla birlikte, işten ayrılma olasılığı firma ölçeğine göre belirgin biçimde farklılaşmaktadır. Mikro ölçekli firmalarda çalışan kadınların doğum sonrası işten ayrılma oranı %83,5, büyük firmalarda ise %65,5 düzeyindedir. Bu durum, büyük işletmelerdeki kurumsal insan kaynakları uygulamaları ve esnek çalışma imkânlarının kadınların istihdamda kalıcılığını desteklediğini göstermektedir.

### *Sektörel ve Mesleki Farklılıklar*

Doğum sonrası işten ayrılmalar bazı sektörlerde oldukça yüksek düzeylere ulaşmaktadır. Özellikle emek yoğun ve vardiyalı çalışma düzenlerinin yaygın olduğu sektörlerde ayrılma oranları %80'in üzerine çıkmaktadır. Dolayısıyla, doğum sonrası istihdam sürekliliği yalnızca bireysel tercihlerle değil, işin niteliği ve çalışma koşullarıyla yakından ilişkilidir.

### *Doğum Sonrası İşe Geri Dönüş*

Doğum sonrası işten ayrılan kadınların önemli bir bölümü daha sonra tekrar istihdama dönmektedir. Nicel bulgulara göre;

- İşten ayrılan kadınların %64,3'ü yeniden kayıtlı çalışmaya dönmektedir.
- Ortalama işe dönüş süresi 13,3 ay olarak hesaplanmıştır.
- Kadınların yalnızca %15,9'u aynı firmaya geri dönmektedir.

Buna karşın kadınların yaklaşık yarısı aynı sektörde veya aynı meslekte çalışmaya devam etmektedir. Bu durum, doğum sonrası istihdama dönüşün çoğunlukla işyeri değişikliği yoluyla gerçekleştiğini göstermektedir.

<sup>1</sup> Verilen oranlar kümülatif olarak hesaplanmıştır. Her bir dönem için belirtilen oran, doğumdan itibaren geçen süre içinde işten ayrılan kadınların toplam payını göstermektedir.

## Nitel Araştırma Bulguları

### **İzin Politikaları: Kullanılabilirlik ve Eşitlik Sorunu**

- Analık hali ve doğuma bağlı ücretsiz izinler ile yarı ve/ veya yarım zamanlı çalışma modellerinde yaşanan belirgin gelir kaybı, bu hakların hukuken tanımlanmış olmasına rağmen fiilen kullanılmamasına neden olmakta; özellikle düşük ve orta gelirli kadınlar açısından erişilebilirliği sınırlamaktadır.
- Doğum sonrası işe dönüşte kadınların kariyer ve terfi süreçlerinde geriye düşme, pozisyon kaybı veya görünmez bir *kariyer cezasıyla* karşılaşma riski, ciddi bir sorun alanı olarak öne çıkmaktadır.
- Babaların bakım sürecindeki rolünün sınırlı kalması, ebeveyn izinlerinin anne ve baba arasında tercihe bağlı kullanılmaması, devredilemez nitelikte ve eşitlikçi olmaması nedeniyle bakım yükü ağırlıklı olarak kadınların üzerinde kalmakta, bu durum kadın-erkek eşitsizliklerini yeniden üretmektedir.
- Ücretli destek olmaksızın izin sürelerini artırmak tek başına çözüm üretmeyecektir ve dolayısıyla istihdamdan kopuş riskini büyütebilecektir. Ayrıca, en kritik kırılma noktası izin bitimi değil *bakım imkânlarının varlığına bağlı işe dönüş* kararıdır.
- Kadınların istihdamda tutunmasında kritik bir diğer eşik, *kademeli ve planlı işe dönüş* yaklaşımıdır. İşe dönüşte uyum sorunlarını çözecek, iş organizasyonu/görev planlaması ihtiyacını karşılayacak ve politika etkisini artıracak yaklaşım, *izin süresini artırma tartışmasını kademeli işe dönüş yolu, uyum dönemi ve iş organizasyonu* bileşenleriyle tamamlamalıdır.

### **Çocuk Bakım Hizmetleri: Kurumsallaşma ve Erişim Zorlukları**

- Çok sayıda bölgede kreş ve çocuk bakım hizmetleri mevcut olsa da coğrafi konum, kapasite ve maliyet gibi nedenlerle fiilen erişilebilir değildir.
- Bakım hizmetlerine ilişkin güven ve kalite algısı, özellikle küçük yaşta çocuk sahibi ebeveynlerin kurumsal bakım hizmetlerini tercih etmesini sınırlayan önemli bir faktördür.
- Özellikle işyeri kreşlerinin ve/ veya anlaşmalı kreşlerin sınırlılığı, bazı yaş gruplarının kabul edilmemesi ve maliyet/erişim boyutları, bakım ihtiyacının en yoğun olduğu dönemde sistemin bu ihtiyaçları tam olarak karşılayamadığını göstermektedir.
- Kreş saatlerinin ebeveynlerin çalışma saati düzeniyle uyumsuzluğu, iş-aile yaşamı dengesi açısından ciddi bir sorun yaratmaktadır.
- Bazı bölgelerde kurulan kreşlerin yeterli talep oluşmadığı için âtil kalması, bakım politikalarının yalnızca *kapasite artırma yaklaşımıyla* değil, erişilebilirlik, cazibe ve ihtiyaca uygunluk odaklı ele alınması gerektiğini göstermektedir.

### **Esnek Çalışma: Fırsat mı, Risk mi?**

- Esnek çalışma modellerinin çoğunlukla gelir kaybı yaratması, özellikle düşük ve orta gelir grubundaki çalışanlar için bu uygulamaların tercih edilmesini zorlaştırmaktadır.
- Mevcut iş ve sosyal güvenlik mevzuatının esnek çalışma pratikleriyle tam olarak uyumlu ve yeterince net olmaması hem işverenler hem çalışanlar açısından belirsizliğe yol açmaktadır.
- Esnek çalışma modelleri tüm sektörlerde ve tüm iş pozisyonlarında aynı ölçüde uygulanabilir değildir. Örneğin; imalat sanayi, sağlık ve hizmetler sektörü gibi alanlarda sektörel sınırlılıkların yanı sıra, beyaz ve mavi yakalı çalışanlar arasında işin niteliğinden kaynaklanan farklılıklar nedeniyle esnek çalışma imkanları eşit düzeyde uygulanamamakta; özellikle üretim ve sahada fiziksel varlık gerektiren işlerde çalışan mavi yakalılar için bu modeller daha sınırlı kalırken, ofis temelli işlerde çalışan beyaz yakalılar açısından daha uygulanabilir olmaktadır.

### **İşveren Perspektifi: Maliyet Baskısı ve Teşvik Sorunu**

- Mevcut teşvik mekanizmalarının parçalı, karmaşık ve kısa süreli olması, işverenlerin sistemden etkin biçimde yararlanmasını güçleştirmektedir.
- Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ) hem finansal yük hem de idari süreçler açısından uygulamada zorlanan başlıca aktörler olarak öne çıkmaktadır.
- İşverenler açısından aile dostu uygulamalar, sosyal faydanın yanı sıra mutlaka maliyet-sürdürülebilirlik-rekabetçilik dengesi içinde değerlendirilmiştir. Bu nedenle destekleyici kamu politikaları kritik önem taşımaktadır.

### **Türkiye için Politika Vizyonu**

Türkiye, aile dostu politikaları sosyal destek uygulaması olarak değil; toplumsal ve ekonomik geleceğine yapılan stratejik bir yatırım olarak ele almak zorundadır. Araştırma sonuçları, bu dönüşüm için güçlü politika kapasitesi, kurumsal iş birliği potansiyeli ve toplumsal talebin mevcut olduğunu göstermektedir. **Türkiye'nin ihtiyacı; hakları erişilebilir hale getiren, bakım yükünü adil dağıtan, esnekliği güvenceye alan ve işvereni destekleyen bütüncül bir aile dostu ekosistemdir.** Bu kapsamda, nicel ve nitel araştırma bulguları doğrultusunda Türkiye için önerilen politika vizyonu; ebeveyn odaklı, erişilebilir bakım ekosistemine sahip, güvenceli esnekliği mümkün hale getiren ve işvereni destekleyen bütüncül bir aile dostu politika sisteminin oluşturulmasıdır.

Araştırma bulgularından yola çıkıldığında, aile dostu politikaların kadınların doğum sonrası istihdamda kalıcılığı/tutunması üzerindeki etkisinin tekil düzenlemelerden ziyade bir ekosistem tasarımı içinde güçlendiği görülmektedir. Bu çerçevede, hak temelli, ebeveyn odaklı ve çok paydaşlı politika üretimi perspektifiyle uyumludur. Daha açık bir anlatımla, doğurganlık kararları ve kadınların istihdamda kalıcılığı, bireysel tercihlerden çok gelir güvencesi, bakım altyapısı, işyeri uygulamaları ve sosyal koruma mekanizmalarının birlikte şekillendirdiği yapısal bir zeminde ele alınmalıdır.

Nicel ve nitel saha bulgularının ortaklaştığı en kritik politika dersi, hakların varlığı ile hakların fiili kullanılabilirliği arasındaki boşluktur. Bulgular, mevcut düzenlemelerin önemli bir kısmının hukuki olarak var olmasına rağmen uygulamada erişilebilir ve sürdürülebilir olmadığını, ücretsiz izinlerin ve/ veya yarı/ yarım zamanlı çalışma haklarının gelir kaybına yol açtığını, bakım sorumluluğu nedeniyle istihdamdan çekilme sonrasında işe dönüşte yeniden istihdam edilme ve kariyer kaybı riski yaşandığını ve bakım hizmetlerinde sayısal varlığın erişilebilirlik/güven boyutlarıyla ihtiyaç duyulan düzeyde desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Nicel ve nitel araştırmanın birleşen çıktıları, politika tartışmasını yalnızca izin süresinin artırılması ekseninden çıkarıp dört tamamlayıcı sütunda yeniden kurmayı gerektirmektedir:

- **Ebeveynlik odaklı izin rejimi:** Kadın merkezli yaklaşımdan ebeveyn odaklı yaklaşıma geçiş; bakımın paylaşımını güçlendiren araçların tasarımı.
- **Erişim ve güven odaklı bakım ekosistemi:** Kreş sayısını artırmanın ötesinde erişilebilirlik, güven ve çalışma düzeniyle uyum (OSB/ sektör/bölge bazlı modeller dahil).
- **Güvenceli esneklik ve sektör duyarlılığı:** Her iş ve sektörde aynı anlama gelmeyen esnekliğin tek tip modelle sınırlı kalmaması ve ayrıca sektörel farklılaştırmada adalet algısını yönetecek şeffaf çerçeve ihtiyacının karşılanması.
- **İşveren teşvikleri ve KOBİ duyarlı tasarım:** Kadın istihdamının ve/ veya doğum sonrası ebeveynlerin istihdamının desteklenmesine yönelik teşviklerin sosyal yatırım mantığıyla tasarlanması ve KOBİ standardını gözetten esnek modellerin kurulması.

Kadınların istihdamda kalıcılığını/ tutunmasını artıracak politika paketi, gelir ikamesi ve işe dönüş güvencesiyle desteklenen izinler, erişilebilir ve çalışma düzeniyle uyumlu bakım altyapısı, güvenceli ve sektöre duyarlı esneklik ile KOBİ'lerin uygulayabileceği sade ve sürdürülebilir teşvik mimarisi birlikte işletildiğinde anlamlı ve yaygın etki üretecektir.

## Aile Dostu Politikalar: Politika Eksenleri



## Politika Öncelikleri

Politika Çerçevesi	Bileşenler	Beklenen Etki
<b>Ebeveyn Odaklı İzin Reformu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kadın merkezli yapıdan ebeveyn odaklı modele geçiş</li> <li>- Devredilemez babalık/ebeveyn izni</li> <li>- İzin sonrası işe dönüş güvencesi</li> <li>- Gelir kaybını azaltan destek mekanizmaları</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kadın istihdamında kalıcılık</li> <li>- Bakım yükünün dengelenmesi</li> <li>- İş-yaşam dengesinin sağlanması</li> <li>- Kadın-erkek eşitliği</li> </ul>
<b>Bakım Hizmetlerinde Ekosistem Yaklaşımı</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nicelik artışı yerine erişim, cazibe ve süreklilik odaklı model</li> <li>- Çalışma saatlerine uyumlu kreşler</li> <li>- Organize sanayi bölgesi (OSB)- belediye – kamu iş birliği ile ortak kreş modelleri</li> <li>- Çocuk yanında yaşlı ve engelli bakımının da sistem içine dahil edilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İstihdam- aile- çocuk refahı üçgeninde kalıcı güçlenme</li> <li>- Kadınlar üzerindeki orantısız bakım yükünün hafifletilmesi</li> </ul>
<b>Güvenceli Esneklik Modeli</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esnek çalışma modellerinin mevzuatta daha işlevsel ele alınması</li> <li>- Modellerin iş ve sosyal güvenlik hukuku ile uyumunun sağlanması</li> <li>- Sektörel farklılıklara duyarlı uygulama</li> <li>- Düşük gelir grupları için gelir kaybını telafi eden araçlar</li> <li>- Teşviklerde tek başvuru kapısı ve sade süreçler</li> <li>- KOBİ'lere özel tasarlanmış destek paketleri</li> </ul>	<p>Esneklik = Fırsat Esneklik ≠ Güvencesizlik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Politika uygulamalarının sürdürülebilirliği ve yaygınlaşma etkisi</li> </ul>
<b>Teşvikler ve İşveren Destekleri</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doğum sonrası işe dönüşte süreli ücret- prim desteği</li> <li>- Aile Dostu İşyeri Sertifikasyonu ile iyi örneklerin teşviki</li> <li>- Ceza yerine teşvik ve rehberlik ile makul denetim dengesi</li> </ul>	
<b>Bölgesel ve Sektörel Duyarlılık</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tek tip model eşit etki sağlamadığından bölge- sektör- kurum ölçeğine göre uyarlanabilir politika paketleri</li> <li>- KOBİ - büyük işletme ayrımının gözetilmesi</li> <li>- Yerel yönetimlerin sürece dahil edilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sektör ve bölgeye özgü sürdürülebilir modellerin ortaya konması</li> </ul>

## 1. GİRİŞ: ÇOCUK BAKIM YÜKÜ VE İŞGÜCÜ PİYASASI İLİŞKİSİ

Son yıllarda hem Türkiye’de hem de küresel ölçekte dikkat çeken demografik eğilimlerden biri, doğurganlık oranlarındaki kalıcı düşüş ile kadınların işgücü piyasasına katılımı arasındaki ilişkinin yeniden tartışmaya açılmasıdır. Uzun süre boyunca kadın istihdamı ile doğurganlık arasında kaçınılmaz bir ters yönlü ilişki olduğu varsayılmış; kadınların eğitim ve istihdama yönelmesinin doğum oranlarını düşürdüğü yönündeki açıklamalar politika tartışmalarına hâkim olmuştur. Ancak son yirmi yılda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yapılan çalışmalar, bu ilişkinin doğrudan ve tek yönlü olmadığını, aksine kurumsal yapı, bakım rejimleri ve sosyal politika tasarımı tarafından güçlü biçimde şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede literatürde öne çıkan temel yaklaşım, çocuk sahibi olma kararının bireysel tercihten ziyade, hane içi bakım yükünün paylaşımı, işgücü piyasasının esnekliği, sosyal güvenlik sisteminin kapsayıcılığı ve kamusal bakım hizmetlerinin erişilebilirliği ile birlikte değerlendirilmesi gerektiği şeklindedir.

Kadınların işgücü piyasasındaki konumu, modern ekonomilerin üretkenlik, kapsayıcılık ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin merkezinde yer almaktadır. Buna rağmen, dünyanın hemen her ülkesinde kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı en önemli kırılma noktalarından biri, çocuk sahibi oldukları dönemde yaşanmaktadır. Uluslararası literatürde “annelik cezası/ çocuk nedeniyle oluşan işgücü piyasası kaybı<sup>2</sup>” (motherhood penalty / child penalty) olarak kavramsallaştırılan bu olgu, kadınların doğum sonrasında işgücüne katılım, istihdam, çalışma saatleri, gelir ve kariyer ilerlemesinde erkeklere ve çocuksuz kadınlara kıyasla sistematik ve kalıcı dezavantajlarla karşılaştığını göstermektedir (Waldfogel, 1998; Budig ve England, 2001; Budig, Misra ve Böckmann, 2010; Kleven, Landais ve Søgaaard, 2019; Goldin, 2014; Angelov, Johansson ve Lindahl, 2016).

Kleven, Landais ve Søgaaard’ın (2019) klasikleşmiş çalışması, birçok ülkede kadınların ilk doğumdan sonra uzun dönemli bir gelir ve istihdam kaybı yaşadığını, buna karşılık babaların işgücü piyasasına ilişkin kararlarında ve kazanımlarında hemen hiçbir olumsuz değişim olmadığını ortaya koymaktadır. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD) ve Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) bulguları da benzer biçimde, ebeveynliğin kadınlar için ücret ve fırsat maliyeti yüksek bir kariyer kesintisine yol açtığını, bunun ise hem bireysel hem makroekonomik düzeyde üretkenlik kaybına yol açtığını vurgulamaktadır (OECD, 2017; OECD, 2023; ILO, 2018; ILO 2019).

Türkiye’de bu konu, diğer ülkelere kıyasla daha belirgin bir önem taşımaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri, kadınların işgücüne ve istihdama katılımının son yıllarda artmakla birlikte OECD ve Avrupa Birliği (AB) ülkeleri içinde hâlâ en düşük seviyelerde olduğunu göstermektedir. Özellikle çocuk bakım yükümlülükleri, kadınların işgücüyle bağımlı belirleyen başlıca mekanizma olarak öne çıkmaktadır. Dünya Bankası’nın Türkiye’ye ilişkin panel veri

<sup>2</sup> Çalışmada *child penalty* kavramına karşılık olarak “çocuk nedeniyle oluşan işgücü piyasası kaybı” kavramı kullanılacaktır.

analizi, ilk doğumun ardından kadınların işgücüne katılımının bir yıl içinde %25 azaldığını, izleyen yıllarda bu kaybın %44 düzeyinde kalıcılaştığını, istihdam oranlarında ise %40'a varan uzun dönemli düşüşler yaşandığını ortaya koymaktadır (Baez vd., 2024). Aynı dönemde erkeklerin işgücü göstergelerinde hiçbir anlamlı gerileme görülmemesi, çocuk sonrası işgücü piyasası kayıplarının cinsiyete özgü yapısal özelliğini doğrulamakta; bakım emeğinin toplumsal olarak kadınlara yüklenmesinin sonuçlarını görünür hale getirmektedir.

Söz konusu tablo, doğum sonrası işgücü piyasasına dönüşün yalnızca bireysel bir tercih meselesi olmadığını; aksine, yapısal faktörlerin, toplumsal rollerin, kurumsal politikaların ve bakım ekonomisinin işleyişinin belirlediği çok yönlü bir sosyal politika meselesi olduğunu ortaya koymaktadır. Öyle ki, karşılaştırmalı refah rejimi literatürü, kamusal çocuk bakım hizmetlerinin yaygın olduğu, ebeveyn izinlerinin cinsiyetler arasında dengelendiği ve esnek fakat güvenceli çalışma modellerinin kurumsallaştığı ülkelerde hem kadın istihdamının hem de doğurganlık oranlarının görece daha yüksek seyrettiğini göstermektedir (Thévenon, 2011; OECD, 2017; Olivetti ve Petrongolo, 2017). Bu durum, kadın istihdamı ile doğurganlık arasında kaçınılmaz bir gerilim olmadığını; aksine uyumlu ve birbirini besleyen bir ilişkinin, doğru politika bileşimi ile mümkün olduğunu düşündürmektedir (Ahn ve Mira, 2002; Del Boca, Pasqua ve Pronzato, 2009).

Türkiye özelinde ise tablo daha kırılğan bir görünüm arz etmektedir. Bir yandan toplam doğurganlık hızındaki düşüş ve nüfusun yaşlanması, ekonomik ve sosyal politika açısından yeni risk alanları yaratırken; diğer yandan kadınların önemli bir bölümünün çocuk sahibi olduktan sonra işgücü piyasasından kalıcı biçimde uzaklaşması hem beşerî sermaye kaybına hem de kayıtlı istihdamın daralmasına ya da yeterince artmamasına yol açmaktadır. Türkiye'de 5 yaş altındaki çocukların sınırlı bir bölümünün erken çocukluk eğitime veya düzenli bakım hizmetine erişebilmesi,<sup>3</sup> esnek, yarı zamanlı veya uzaktan çalışma modellerinin hukuken tanımlı olmasına rağmen fiilen oldukça sınırlı kullanılması ve işverenlerin çalışma çağındaki kadınları potansiyel bakım sorumluluğu taşıyan çalışanlar olarak algılaması, izin sonrası döneme geçişi zorlaştıran makro ve mikro düzey engelleri ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, Türkiye'de kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaların yalnızca işgücü piyasası araçlarıyla değil, aile politikaları, bakım rejimi ve sosyal güvenlik sistemiyle eşgüdüm içinde ele alınması zorunludur.

---

<sup>3</sup> Türkiye'de erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerine erişim OECD ülkelerine kıyasla sınırlıdır. OECD verilerine göre 3-5 yaş grubunda erken çocukluk eğitime katılım oranı Türkiye'de yaklaşık %35-40 düzeyindedir ve bu oran OECD ortalamasının belirgin biçimde altındadır (OECD, 2023). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri de küçük çocukların bakımının büyük ölçüde aile içinde karşılandığını göstermekte; 0-5 yaş grubundaki çocukların yaklaşık üçte ikisinin anneleri veya aile üyeleri tarafından bakıldığını ortaya koymaktadır (TÜİK, 2022). Millî Eğitim Bakanlığı istatistiklerine göre ise okul öncesi eğitimde okullaşma oranı 3-5 yaş grubunda yaklaşık %44 düzeyinde olup, özellikle 0-3 yaş grubunda kurumsal bakım hizmetlerinin oldukça sınırlı olduğu görülmektedir (MEB, 2023). Bu göstergeler birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye'de 5 yaş altındaki çocukların yalnızca sınırlı bir bölümünün erken çocukluk eğitimi veya düzenli bakım hizmetlerine erişebildiği anlaşılmaktadır.

Kadınların doğum sonrası ücretli veya ücretsiz izinlerden sonra işgücü piyasasına dönüşünü incelemek, yalnızca istihdam göstergelerindeki nicel değişimleri analiz etmeyi değil; aynı zamanda bakım emeğinin ebeveynler arasındaki dağılımını, işgücü piyasasının kurumsal yapısını, sosyal politika araçlarının tasarımını ve kadın-erkek eşitliği vizyonunu bir arada değerlendirmeyi gerektirmektedir. Bu çalışma, tam da bu nedenle, doğum sonrası işgücü piyasasına dönüş dinamiklerini, uluslararası bulgular ve Türkiye'ye özgü özgün veriler ışığında bütüncül bir çerçevede ele almayı amaçlamaktadır. Hem yapısal hem kültürel faktörlerin kesiştiği bu süreç, Türkiye'nin ekonomik büyüme hedefleri, kadınların ekonomik güçlenmesi, bakım ekonomisinin sürdürülebilirliği ve demografik dönüşüm bağlamında giderek daha stratejik bir önem kazanmaktadır.

Bu araştırma, Türkiye için aile dostu politikaların kadın istihdamını nasıl güçlendirebileceğini, doğurganlık kararları ile istihdam arasında kurulan yapısal bağlam üzerinden tartışmayı amaçlamaktadır. Bu bakımdan, doğum sonrası kadın istihdamına ilişkin mevcut bilgi birikimine katkı sağlamayı; izin politikalarının, esnek çalışma modellerinin, bakım hizmetlerinin ve işveren tutumlarının kadınların işgücü piyasasına dönüşündeki rolünü görünür hale getirmeyi ve nihayet Türkiye için hem bakım sorumluluklarında daha eşitlikçi bir rol dağılımının sağlanmasını hem de ekonomik kalkınma hedefleriyle uyumlu kanıta dayalı politika önerileri geliştirmeyi hedeflemektedir. Kadınların hem anne hem de çalışan olarak ekonomik ve sosyal hayatta sürdürülebilir biçimde yer alabilmelerinin, yalnızca bireysel refah değil; aynı zamanda uzun vadeli kalkınma, sosyal refah ve kuşaklar arası denge açısından da kritik bir politika alanı olduğu unutulmamalıdır.

### 1.1. Çocuk Nedeniyle Oluşan İşgücü Piyasası Kaybı

Kadınların çocuk sahibi olması ile işgücü piyasasındaki konumları arasındaki ilişki uzun süredir literatürün temel tartışma alanlarından biridir. Çok sayıda çalışma, annelerin çocuk sahibi olmayan kadınlara kıyasla daha düşük ücret elde ettiklerini göstermiştir. Bu durum, uluslararası literatürde *çocuk nedeniyle oluşan işgücü piyasası kaybı* (*child penalty*)<sup>4</sup> kavramı ile tanımlanmaktadır (Kleven, Landais ve Søgaard, 2019; Angelov, Johansson ve Lindahl, 2016) ve kadınların ilk doğumdan sonra işgücüne katılım, istihdam, çalışma saatleri ve gelir düzeylerinde yaşanan uzun dönemli kayıpları kapsamaktadır. Söz konusu kayıplar erkeklerde gözlenmemektedir. Dolayısıyla, cinsiyete dayalı farklılığın temel açıklayıcısı, bakım sorumluluklarının toplumsal rollere göre dağılımıdır.

<sup>4</sup> Bu çalışmada, literatürde yaygın biçimde kullanılan “annelik cezası” ifadesi yerine, kavramın normatif çağrışımını azaltmak ve çalışma ekonomisi literatürüyle uyumlu bir dil kurmak amacıyla daha teknik bir terminoloji tercih edilmiş ve çocuk nedeniyle oluşan işgücü piyasası kaybı ifadesi kullanılmıştır. Söz konusu ifade, doğum sonrası dönemde kadınların istihdam, ücret ve iş kalitesi göstergelerinde gözlenen olumsuz farklılaşmalarla ve ağırlıklı olarak *doğum sonrası işgücü piyasası dezavantajı* (*post-birth labor market disadvantage*) kavramı ile ilişkilendirilmiştir. Literatürde, bu etkinin ücret boyutu tartışılırken *annelik ücret açığı/ücret kaybı* (*motherhood wage penalty/gap*), istihdam sürekliliği bağlamında *doğum sonrası istihdam açığı* (*employment gap/penalty*) ve kariyer yörüngesi üzerindeki etkileri vurgulamak üzere *anneliğin işgücü piyasası yörüngeleri/ kariyer evreleri üzerindeki etkisi* (*motherhood effect on labor market trajectories*) ifadeleri kullanılmaktadır. Bununla birlikte, özellikle insan sermayesi birikimindeki kesintiler, beceri aşınması ve yeniden işe giriş/işte tutunma engelleri gibi olumsuz etkilere de atıf yapılmaktadır.

Temel açıklama, çocuk bakımının kadınların beşerî sermaye birikimini sekteye uğratmasıdır. Eğitim sürecinin kesintiye uğraması, işgücü piyasasından geçici veya kalıcı çekilme, yarı zamanlı çalışmaya yönelme, aileye uygun meslekleri tercih etme ya da terfi fırsatlarını erteleme gibi davranışlar, kariyer ilerlemesini yavaşlatmakta ve ücret düzeylerini aşağı çekmektedir. Bu etkiler, özellikle erken yaşta çocuk sahibi olan ve daha fazla sayıda çocuğa sahip kadınlar için daha belirgin hale gelmektedir. Bununla birlikte, çocuk nedeniyle oluşan işgücü piyasası kaybının yalnızca üretkenlik farklılıklarından kaynaklanmadığına dair güçlü kanıtlar da bulunmaktadır. İşverenlerin anneleri işe daha az bağlı veya daha az verimli işgücü olarak değerlendirmeleri, işyerinde örtük ayrımcılığa yol açabilmekte ve ücret farklarının bir bölümü söz konusu kalıp yargılarla açıklanabilmektedir.

Diğer taraftan, mevcut araştırmaların önemli bir kısmının, annelik etkisini kadınların 20'li ve 30'lu yaşlarındaki kısa dönem sonuçlara odaklanarak incelediği görülmektedir. Dolayısıyla, çocuk yetiştirme sürecinin sona erdiği orta yaş ve sonrasındaki dönemler çoğunlukla göz ardı edilmiştir. Bu durum da; *Çocuklar büyüdüktan sonra annelerin kariyerleri çocuk sahibi olmayan kadınların kariyerlerine yaklaşmakta mıdır, yoksa aradaki fark yaşam boyu birikerek artmakta mıdır?* sorusunu akla getirmektedir. Bu sorunun yanıtı özellikle sosyal güvenlik hakları (emeklilik koşullarına ulaşma durumu, yaşı vb.) ve emeklilik döneminde elde edilen gelirlerin düzeyi açısından kritik önem taşımaktadır.

Her şeyden önce, çocuk nedeniyle oluşan işgücü piyasası kaybının büyüklüğü yalnızca ücretle sınırlı değildir. İşgücüne katılım sürekliliği ve mesleki statü de kadınların ekonomik konumunun önemli bileşenleridir. İşgücü piyasasından kısa süreli ayrılmalar her zaman kalıcı maliyet yaratmayabilir; bazı durumlarda kadınlar iş değiştirerek ya da eğitimlerini artırarak kayıpları telafi edebilir. Buna karşılık uzun süreli kopuşlar, deneyim birikimini sınırlayarak yüksek ücretli mesleklere erişimi zorlaştırabilmekte ve kariyer ilerlemesini kalıcı biçimde yavaşlatabilmektedir.

Yaşam döngüsü perspektifi, annelik etkilerinin zaman içinde değişebileceğini öne sürmektedir. Bu bakımdan, çocukların küçük yaşta oldukları dönemlerde işgücü arzı azalırken, çocukların büyümesiyle birlikte aile gelir ihtiyacının artması annelerin yeniden işgücüne katılımını teşvik edebilmektedir (Lundberg ve Rose, 2000; Del Boca, Pasqua ve Pronzato, 2009). Bu nedenle, anneliğin kariyer üzerindeki etkileri sabit değil, yaşam evrelerine bağlı olarak dönüşen dinamik bir süreçtir.

Tüm bu açıklamalardan görüldüğü üzere, literatürdeki çalışmalar, anneliğin kadınların kariyerlerini üç temel kanaldan etkilediğini ortaya koymaktadır (Waldfogel, 1998; Budig ve England, 2001; Goldin, 2014):

- İşgücüne ve istihdama katılımın kesintiye uğraması,
- Ücret artışının yavaşlaması,
- Mesleki statü ilerlemesinin sınırlanması.

Sözü edilen etkilerin büyüklüğü ve kalıcılığı ise zaman, çocuk sayısı ve kurumsal koşullara bağlı olarak değişmektedir. Bu bakımdan, Dünya Bankası tarafından Türkiye için yapılan güncel bir çalışma, çocuk nedeniyle oluşan işgücü piyasası kaybının keskinliğini ve kadına özgü karakteristiğini doğrulamaktadır (Baez vd., 2024). Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre ;

- Kadınların işgücüne katılım eğilimleri doğum sonrasında %25 düzeyinde azalmakta ve bu durum izleyen yıllarda da %44'lük kalıcı bir düşüşe dönüşmektedir.
- Kadın istihdamında doğum sonrasında %19 düzeyinde düşüş yaşanmaktadır ve bu etki, kalıcı hale gelmektedir.
- Erkeklerin işgücüne katılma ve istihdam eğilimlerinde ise benzer bir kayıp gözlenmemektedir.

Bu bulgular, çocuk bakım sorumluluğunun büyük ölçüde kadın üzerinde olması nedeniyle doğum sonrası çalışma hayatına dönüşün yapısal olarak zorlaştığını göstermektedir. Son olarak, annelik etkisi kadınlar arasında homojen değildir. Eğitim düzeyi, çalışma deneyimi, evlilik durumu, eş geliri ve iş-aile tercihlerine ilişkin beklentiler, kadınların işgücü piyasası yörüngelerini farklılaştırmaktadır. Bazı kadınlar kariyer odaklı tercihlerle işgücü piyasasında süreklilik sağlarken, diğerleri aile odaklı tercihler nedeniyle daha kesintili kariyerler yaşamaktadır. Bu heterojenlik, çocuk nedeniyle oluşan işgücü piyasası kaybının yalnızca doğurganlığa değil, sosyal ve kurumsal koşullara bağlı olduğunu da göstermektedir.

## 1.2. İş-Yaşam Dengesine Teorik Bakış ve Kariyer Kesintileri

Doğum sonrası dönem, kadınların iş-yaşam dengesini en fazla zorlayan ve çalışma yaşamındaki kırılganlıkları derinleştiren bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Bu döneme ilişkin teorik açıklamalar, kadınların ücretli istihdamdan uzaklaşmasını çok boyutlu bir çerçevede ele almaktadır. İlk olarak, rasyonel tercihlere dayanan neoklasik yaklaşım, bireylerin ekonomik ve zamansal maliyetleri karşılaştırarak karar verdiğini varsaymaktadır. Bu bağlamda kadınlar, çocuk bakımının yüksek maliyeti ve yoğun zaman gereksinimi karşısında ücretli çalışmanın getirilerini yetersiz bularak işten çekilmeyi rasyonel bir seçenek olarak görebilmektedir (Becker, 1981; Mincer ve Polachek, 1974).

İkinci olarak, toplumsal rollere vurgu yapan yaklaşımlar, kadınlardan bakım emeğini üstlenmelerinin beklenmesi ve erkeklerin aile geçimini sağlayan konumunda toplumsal olarak meşrulaştırılması nedeniyle, doğum sonrası bakım yükünün neredeyse otomatik biçimde kadınlara devredildiğini ileri sürmektedir. Böylece annelik, toplumsal normlar tarafından desteklenen bir ev içi sorumluluk alanı hâline gelirken, ücretli çalışma kadınlar için ikincil konuma itilmekte ve kadınların işgücü piyasasına dönüşü yapısal olarak zorlaşmaktadır (England, 2010; Thébaud, 2015).

İş-yaşam dengesi/ çatışmasına yönelik teorik yaklaşımlar ise bireylerin sahip oldukları roller arasında zaman, enerji ve dikkat gibi sınırlı kaynakların rekabet hâlinde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, doğum sonrası dönemde bakım rolünün yoğunlaşması, kadınların iş rolüne ayırabileceği kaynakları ciddi biçimde sınırlandırarak istihdamdan çekilmelerini veya daha düşük nitelikli, esnek fakat güvencesiz işlere yönelmelerini beraberinde getirebilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Hochschild, 1989).

Yukarıda üzerinde durulan teorik yaklaşımlar birlikte ele alındığında, doğum sonrası kadınların işgücü piyasasındaki konumunu belirleyen dinamiklerin yalnızca bireysel tercihlerden değil, aynı zamanda hane içi ekonomik karar alma yapısından, toplumsal normlardan ve kurumsal düzenlemelerden beslendiği bütüncül biçimde anlaşılmaktadır. Dünya Bankası'nın Türkiye'ye ilişkin analizinde de teorik yaklaşımları destekler şekilde, kadınların doğum sonrasında hem daha az saat çalışmak zorunda kaldıkları (çalışma saatlerinde %3,4 azalma) hem de daha esnek ama daha güvencesiz işlere yöneldiklerini (kayıt dışı çalışma olasılığında belirgin artış) ortaya konulmuştur (Baez vd., 2024).

Kadınların doğum ve bakım sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasından geçici veya uzun süreli olarak uzaklaşması, literatürde insan sermayesi açısından birikmiş beceri ve deneyimin aşınması, güncelliğini yitirmesi ve ekonomik değerinin azalması olarak tanımlanan bir etkiye (depreciation effect) yol açmaktadır. Beşeri Sermaye Kuramı, ücret ve kariyer gelişiminin büyük ölçüde iş başındaki deneyim, bilgi birikimi, mesleki ağlar ve sürekli beceri yenileme süreçleriyle beslendiğini vurgulamaktadır (Becker, 1964; Mincer, 1974). Dolayısıyla, doğum sonrasında verilen ara ve/ veya işgücü piyasasından tamamen çekilme, bilgi ve beceri kazanımı, iş tecrübesi ve kariyer ilerlemesi bakımından ciddi kesintiler doğurmaktadır. Bu bağlamda, kadınların işten uzaklaştıkları dönemde karşı karşıya kalabilecekleri riskler şu şekilde sıralanabilir:

- *İşbaşı öğrenme döngüsünün kesintiye uğraması*: işgücü piyasasından uzaklaşılan dönemde – söz konusu dönemin uzunluğuna da bağlı olarak – üretim teknolojisi, iş yapma yöntem ve süreçlerindeki güncel gelişmeleri takip etme imkânı zayıflamaktadır. Özellikle dijitalleşme hızının daha yüksek olduğu sektörlerde bu kesinti, kısa sürede geri dönülmesi zor olan beceri eskimesine yol açabilmektedir (Mincer & Polachek, 1974).
- *Beceri güncelliğinin azalması (beceri aşınması)*: Mesleki yeterlikler statik değildir ve kullanılmadığında paslanma etkisi (skill atrophy) görülmektedir. Bu etki, orta ve yüksek nitelikli işlerde daha belirgindir (Ben-Porath, 1967).
- *İşverenin gözünde kariyer sürekliliği düşük bir çalışan algısı oluşması*: Uzun veya sık aralıklarla işten uzaklaşmış olması, işveren tarafından daha az bağlılık veya daha yüksek devamsızlık riskiyle ilişkilendirilebilmektedir. Bu durum, işe alım kararlarını, görev dağılımını ve performans değerlendirmelerini dolaylı biçimde etkilemektedir (Correll vd., 2007).

- *Terfi, pozisyon yükselmesi ve ücret artışlarında kesintiler:* Birçok kurumda yükselme, performansın yalnızca yıllık değil, çok yıllık birikimli değerlendirmesine dayanmaktadır. Doğum sonrası verilen aralar bu sürekliliği bozarak kadınların kariyer yollarında yavaşlamaya, hatta tıkanmaya neden olabilmektedir (Budig ve England, 2001; Waldfogel, 1998).

Türkiye özelinde mevcut bulgular, bu teorik çerçeveye güçlü biçimde uyumludur. Dünya Bankası'nın Türkiye SILC panel verileri üzerinde yaptığı analiz, doğumun hemen ardından kadınların istihdamında keskin bir düşüş yaşandığını ve bu düşüşün zaman içinde iyileşmek bir yana derinleşme eğiliminde olduğunu göstermektedir (Baez vd., 2024). Doğumdan sonraki yıllarda kadınların;

- İstihdam oranlarının kalıcı biçimde düşmesi,
- Çalışma saatlerinde belirgin azalma yaşanması,
- Kayıtlı istihdamdan kayıt dışı, esnek ve düşük kaliteli işlere kayma olasılığının artması,

doğum sonrası ortaya çıkan insan sermayesi kaybının istatistiksel olarak izlenebilir bir yıpranma dinamiği taşıdığını ortaya koymaktadır.

Bu ilerleyici kayıp, yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda işgücü piyasasının yapısal özellikleriyle de ilişkilidir. Türkiye'de bakım yükünün büyük ölçüde kadınlar tarafından üstlenilmesi, esnek ve yarı zamanlı çalışmanın sınırlı kullanımı, bakım hizmetlerinin erişilebilirlik sorunları ve işverenlerin bakım sorumluluğu taşıyan çalışanlara yönelik örtük önyargıları, kadınların insan sermayesindeki aşınmayı hızlandıran kurumsal bir çerçeve oluşturmaktadır (ILO, 2018; OECD, 2023). Böylece doğum sonrası dönem, yalnızca ekonomide geçici bir ara değil, çoğu kadın için uzun vadeli ücret kayıplarına, kariyer durgunluklarına ve yeniden istihdama dönmede güçlükler yaşanmasına yol açan derin bir kırılma noktası hâline gelmektedir.

## 2. NİCEL ARAŞTIRMA SONUÇLARI

Kadınların doğum sonrası işgücü piyasasına geri dönüşleri hem bireysel refah hem de toplam işgücü arzı ve beşerî sermayenin korunması açısından kritik öneme sahiptir. Doğum, kadınların çalışma hayatında geçici veya kalıcı kesintilere yol açabilmekte; bu kesintiler istihdam sürekliliği, mesleki ilerleme, ücret dinamikleri ve sektörler arası geçişler üzerinde kalıcı etkiler yaratabilmektedir. Özellikle doğum sonrası işe dönüş süresi, aynı işyerine geri dönme olasılığı ve mesleki sürekliliğin korunup korunmadığı, kadınların uzun vadeli işgücü piyasası sonuçlarını belirleyen temel unsurlar arasında yer almaktadır. Bu çerçevede, doğum sonrası dönemde kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının ayrıntılı biçimde incelenmesi, mevcut politikaların etkinliğinin değerlendirilmesi ve yeni politika tasarımlarına girdi sağlanması açısından önem taşımaktadır.

Bu kapsamda gerçekleştirilen analizlerde ilk olarak Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) idari kayıtları kullanılmıştır. Veri seti, 2016–2025 yılları arasında doğum yapan kadınları kapsamakta olup toplam 1.398.017 kadından oluşmaktadır. Bu kadınlara ait 2016 yılından itibaren aylık bazda istihdam geçmişi gözlemlenmektedir. Aylık panel yapıdaki veri setinde toplam 111.147.118 gözlem bulunmaktadır.

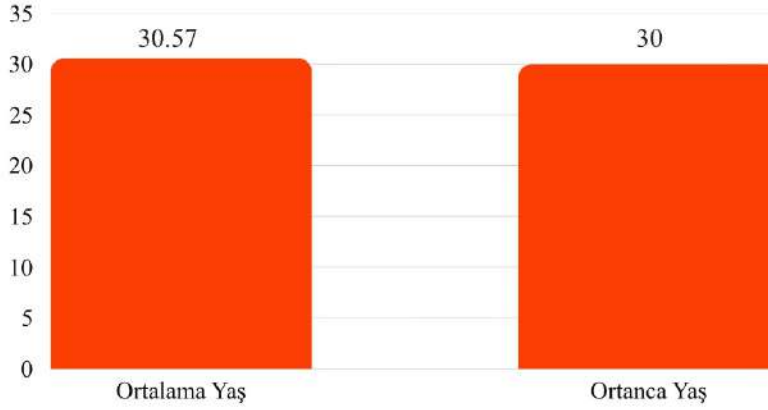
Veri seti, bireylerin aynı kimlik numarası üzerinden zaman içinde izlenebilmesine olanak tanımaktadır. Aylık düzeyde gözlemler; çalışılan gün sayısı, brüt ücret bilgisi ve çalışılan işe ilişkin ayrıntılı bilgiler içermektedir. İşe ilişkin değişkenler arasında meslek kodu, NACE faaliyet kodu ve iş yerinin şirket türü yer almaktadır. Ayrıca kadınların doğum tarihi, ilgili işe giriş tarihi ve ilk sigortalı işe giriş tarihi gibi demografik ve işgücü piyasası geçmişini yansıtan değişkenler de mevcuttur. Bu yapı sayesinde, doğum öncesi ve doğum sonrası işgücü piyasası davranışları ayrıntılı biçimde karşılaştırılabilmektedir.

Veri temizliği ve gözlem seçimi aşamasında, her işçi için tekil ve doğru bir kayıt oluşturmak adına iki aşamalı bir doğrulama stratejisi izlenmiştir. İlk olarak firma içi çakışmalar giderilirken, bir işçinin aynı firmada birden fazla kaydı olması durumunda, "doğum" olgusunu, eksik gün nedenini veya özel çıkış kodlarını içeren kayıtlara öncelik verilerek doğum verisinin kaybı önlenmiştir. İkinci aşamada ise işçinin aynı ayda birden fazla işvereni olması durumunda ana işin tespiti için sırasıyla en çok prim günü bildirilen, en yüksek kazancın olduğu ve kıdem süresinin en uzun olduğu iş yeri kriterlerine bakılmıştır. Bu tekilleştirme işlemi, analizin işçinin işgücü piyasasına en güçlü bağ ile tutunduğu işveren üzerinden yapılmasını sağlamıştır.

## 2.1. Betimsel Analizler

Çalışma kapsamında ilk olarak veri setindeki değişkenler incelenmiştir. Veri setinde yer alan kadınların ortalama ve ortanca yaşları Şekil 1’de verilmiştir. Şekle göre, 2016-2025 döneminde doğum yapan kadınların ortanca yaşı 30, ortalama yaşı ise 30.57’dir.

**Şekil 1.** Ortalama ve Ortanca Yaş (Yıl)



**Not:** Veri, 2016 Ocak - 2025 Kasım dönemini kapsamaktadır.

**Kaynak:** SGK

İlgili dönemde kadınların çalıştıkları firmaların ölçeklerine göre dağılımı Şekil 2’de sunulmuştur. Bulgular, kadın istihdamının yaklaşık %29’unun mikro ölçekli firmalarda, %26’sının ise büyük ölçekli firmalarda yoğunlaştığını göstermektedir.

Büyük ölçekli firmaların payının görece yüksek çıkması beklenmedik görülse de veri setinin yalnızca kayıtlı istihdamı kapsamamasından kaynaklanmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın analize dahil edilmesi durumunda, mikro ölçekli firmaların payının belirgin ölçüde artacağı değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra, kadınların %83,15’i özel sektörde çalışırken %16,85’i kamuda çalışmaktadır (Şekil 3)

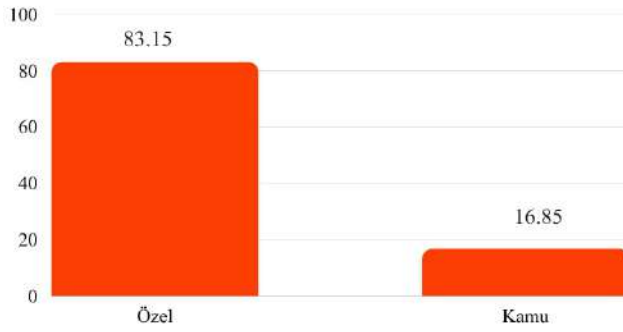
**Şekil 2.** Firma Ölçeği (Yüzde)



**Not:** Veri, 2016 Ocak- 2025 Kasım arası kapsamaktadır. Firma büyüklükleri çalışan sayısına göre sınıflandırmıştır: 1-9 çalışan olan işyerleri mikro, 10-49 çalışan olanlar küçük, 50-249 çalışan olanlar orta ve 250 ve üzeri çalışan olanlar büyük olarak tanımlanmıştır.

**Kaynak:** SGK

### Şekil 3. Kamu ve Özel Sektör Payları (Yüzde)



**Not:** Veri, 2016 Ocak- 2025 Kasım arası kapsamaktadır.

**Kaynak:** SGK

Veri setinde yer alan bir diğer değişken, doğum yapan kadınların istihdam edildiği dört haneli NACE Rev.2 sektör sınıflamalarıdır. Tablo 1’de, bu sektörler iki haneli düzeye indirgenerek payı en yüksek olan ilk 20 sektör sunulmaktadır. Bulgulara göre, doğum yapan kadınların en yoğun istihdam edildiği ilk üç sektör sırasıyla perakende ticaret (%12,63), insan sağlığı hizmetleri (%11,02) ve eğitim (%9,94) olarak belirlenmiştir. Bu dağılım, doğum yapan kadınların sektörel yoğunlaşmasının, genel kadın istihdamında gözlemlenen örüntülerle büyük ölçüde örtüştüğünü ve beklentilerle uyumlu olduğunu göstermektedir.

**Tablo 1.** Sektörel Dağılım (Yüzde)

Sektör	Pay (%)
Perakende Ticaret (Araçlar Hariç)	12,63
İnsan Sağlığı Hizmetleri	11,02
Eğitim	9,94
Büro Yönetimi ve İdari Destek Faaliyetleri	5,00
Toptan Ticaret (Araçlar Hariç)	4,90
Giyim Eşyalarının İmalatı	4,90
Binalar ile İlgili Hizmetler ve Çevre Düzenlemesi	2,70
Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	2,69
Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	2,64
Gıda Ürünlerinin İmalatı	2,44
Tekstil Ürünlerinin İmalatı	2,33
Hukuk ve Muhasebe Faaliyetleri	2,22
Finansal Hizmet Faaliyetleri	1,94
İdare Merkezi Faaliyetleri ve Danışmanlık	1,69
Konaklama	1,58
Mimarlık ve Mühendislik Faaliyetleri; Teknik Analiz	1,41
Diğer	29,97

**Not:** Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 arası kapsamaktadır. En yüksek paya sahip ilk 20 NACE2 sektörleri raporlanmıştır. Ek A, Tablo A1’de tüm sektörlerin yer aldığı liste sunulmuştur.

**Kaynak:** SGK

Analizde ayrıca, doğum yapan kadınların çalıştıkları meslekler incelenmiştir. İki haneli meslek sınıflamasına göre payı en yüksek olan ilk 20 meslek Tablo 2’de sunulmaktadır. Bulgulara göre, doğum yapan kadınların en yoğun istihdam edildiği ilk üç meslek sırasıyla satış elemanları (%10,85), genel büro elemanları (%7,44) ile sayısal işlemler ve malzeme kayıtları tutan elemanlar (%7,22) olarak belirlenmiştir (Tablo 2). Bu dağılım, doğum yapan kadınların ağırlıklı olarak hizmet sektöründe ve idari–destek ağırlıklı mesleklerde istihdam edildiğini göstermektedir.

**Tablo 2.** Meslek Dağılımı (Yüzde)

<b>Meslek</b>	<b>Pay (%)</b>
Satış Elemanları	10,85
Genel Büro Elemanları	7,44
Sayısal İşlemler ve Malzeme Kayıtları Tutan Elemanlar	7,22
Temizlikçiler ve Yardımcılar	6,98
Eğitim Profesyonelleri	6,44
İş ve İdare ile İlgili Yardımcı Profesyoneller	5,24
Müşteri Hizmetleri Elemanları	4,78
Sağlık Profesyonelleri	4,37
İş ve Yönetim Profesyonelleri	3,97
Gıda İşleme, Ağaç İşleri, Giyim Eşyası Sanatkarları	3,66
Bilim ve Mühendislik Profesyonelleri	3,65
Kişisel Hizmetler Çalışanları	3,38
Sabit Tesis ve Makine Operatörleri	3,31
Diğer	28,73

**Not:** Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 arası kapsamaktadır. En yüksek paya sahip ilk 20 meslek grubu raporlanmıştır. Ek A, Tablo A2’de tüm mesleklerin yer aldığı liste sunulmuştur

**Kaynak:** SGK.

Tablo 3, 2016–2025 döneminde ortalama çalışılan gün sayısı, ortalama günlük ücret ve günlük asgari ücretin yıllar itibarıyla gelişimini göstermektedir. Ortalama çalışılan gün sayısının dönem genelinde 23–25 gün aralığında seyrettiği, ancak 2020 ve 2021 yıllarında belirgin bir düşüş yaşandığı, izleyen yıllarda ise yeniden artış eğilimine girdiği görülmektedir.

Ortalama günlük ücretler, incelenen dönemde sürekli bir artış göstermiş; özellikle 2022 sonrasında artış hızının belirgin şekilde yükseldiği dikkat çekmiştir. Benzer bir eğilim günlük asgari ücretlerde de gözlemlenmekte olup, ortalama günlük ücretler tüm yıllarda günlük asgari ücretin üzerinde gerçekleşmiştir. Bu durum, örnekleme yer alan kadınların ücret düzeylerinin asgari ücretle karşılaştırıldığında görece daha yüksek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3.** Çalışma Süreleri ve Ücretlerin Yıllara Göre Gelişimi (2016-2025) (TL)

<b>Yıl</b>	<b>Ortalama Çalışılan Gün</b>	<b>Ortalama Günlük Ücret</b>	<b>Günlük Asgari Ücret</b>
2016	24,74	74,79	54,9
2017	24,73	81,85	59,25
2018	24,51	97,92	67,65
2019	24,22	120,78	85,28
2020	20,55	130,34	98,1
2021	21,75	163,87	119,25
2022	24,19	295,29	191,25
2023	23,86	614,66	390,38
2024	24,41	1195,68	666,75
2025	23,42	1616,02	866,85

**Not:** Ortalama Nominal Günlük Ücret, kadınların doğum yaptıkları tarihte aldıkları aylık ücretin prime esas gün sayısına bölünmesiyle bulunmuş günlük kazançlarının yıl düzeyinde ortalamasını göstermektedir. Günlük Asgari Ücret, ilgili yıldaki günlük asgari ücreti göstermektedir ve karşılaştırma amaçlı tabloya eklenmiştir.

**Kaynak:** SGK.

Tablo 4, 2016 ve 2025 yıllarında ortalama günlük ücret düzeyi en yüksek olan 20 sektörü göstermektedir. Bulgular, yüksek ücretli sektörlerin her iki yılda da büyük ölçüde benzer sektörlerden oluştuğunu, ancak ücret seviyelerinde zaman içinde belirgin artışlar yaşandığını ortaya koymaktadır. 2016 yılında hava yolu taşımacılığı, ham petrol ve doğalgaz çıkarımı ile kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı gibi sektörler en yüksek ortalama günlük ücretlere sahip sektörler arasında yer almıştır.

2025 yılı itibarıyla ise hava yolu taşımacılığı ve finansal hizmet faaliyetleri başta olmak üzere, enerji, finans, ulaştırma ve yüksek teknoloji yoğun sektörlerin üst sıralardaki konumlarını koruduğu görülmektedir. Genel olarak sermaye ve beceri yoğun sektörlerde ortalama günlük ücretlerin diğer sektörlerle kıyasla daha yüksek olduğu; bilgi hizmetleri, yaratıcı sanatlar ve eğlence gibi sektörlerin ise yüksek ücretli sektörler arasında yer almakla birlikte, listedeki diğer sektörlerle kıyasla görece daha düşük ücret düzeylerine sahip olduğu dikkat çekmektedir.

**Tablo 4.** Sektörlere Göre Ortalama Günlük Ücretler (2016-2025) (TL)

<b>Sektör</b>	<b>2016</b>	<b>2025</b>
Hava Yolu Taşımacılığı	208,28	4817,41
Finansal Hizmet Faaliyetleri	136,01	3847,21
Kok Kömürü ve Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri	145,52	3613,81
Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Fonları	106,19	3350,39
Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı	135,97	3143,43
Bilimsel Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri	147,05	3105,04
Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı	182,24	3028,33
Bilgisayar Programlama ve Danışmanlık	110,41	2966,81
Telekomünikasyon	118,78	2790,07
Uluslararası Örgütler, Temsilcilik Faaliyetleri	142,43	2767,85
Metal Cevherleri Madenciliği	122,58	2744,36
İdare Merkezi Faaliyetleri ve Danışmanlık	109,51	2736,15
Programcılık ve Yayıncılık Faaliyetleri	141,35	2694,62
Motorlu Kara Taşıtı ve Römork İmalatı	97,24	2556,00
Temel Eczacılık Ürünlerinin İmalatı	107,12	2536,10
Tütün Ürünleri İmalatı	162,78	2511,82
Bilgisayar, Elektronik ve Optik Ürünler	90,23	2494,55
Yaratıcı Sanatlar, Gösteri Sanatları ve Eğlence	82,95	2450,62
Bilgi Hizmeti Faaliyetleri	50,60	2300,96

**Not:** 2025 yılı itibarıyla en yüksek ortalama ücrete sahip olan ilk 20 NACE2 sektörleri raporlanmıştır.

**Kaynak:** SGK.

Tablo 5, 2016 ve 2025 yıllarında meslekler itibarıyla ortalama günlük ücret düzeylerini göstermektedir. Bulgular, her iki yılda da meslekler arasında belirgin ücret farklılıklarının bulunduğunu ortaya koymaktadır. 2016 yılında en yüksek ortalama günlük ücretler bilgi ve iletişim teknolojisi profesyonelleri, başkanlar ve üst düzey yöneticiler ile üretim ve uzmanlaşmış hizmet müdürleri gibi yüksek beceri ve sorumluluk gerektiren meslek gruplarında gözlemlenmiştir.

Tablo 5, 2016 ve 2025 yıllarında meslekler itibarıyla ortalama günlük ücret düzeylerini göstermektedir. Bulgular, her iki yılda da meslekler arasında belirgin ücret farklılıklarının bulunduğunu ortaya koymaktadır. 2016 yılında en yüksek ortalama günlük ücretler bilgi ve iletişim teknolojisi profesyonelleri, başkanlar ve üst düzey yöneticiler ile üretim ve uzmanlaşmış hizmet müdürleri gibi yüksek beceri ve sorumluluk gerektiren meslek gruplarında gözlemlenmiştir.

2025 yılı itibarıyla ise ücret düzeylerinin tüm meslek gruplarında önemli ölçüde arttığı, özellikle bilgi ve iletişim teknolojisi profesyonelleri ile üst düzey yönetici pozisyonlarının en yüksek ücretli meslekler arasındaki konumlarını koruduğu görülmektedir. Genel olarak yönetici ve profesyonel meslek gruplarında ortalama günlük ücretlerin daha yüksektir. Müşteri hizmetleri, yardımcı profesyoneller ve bazı teknik mesleklerde ise görece daha düşük ücret düzeylerinin öne çıktığı dikkat çekmektedir.

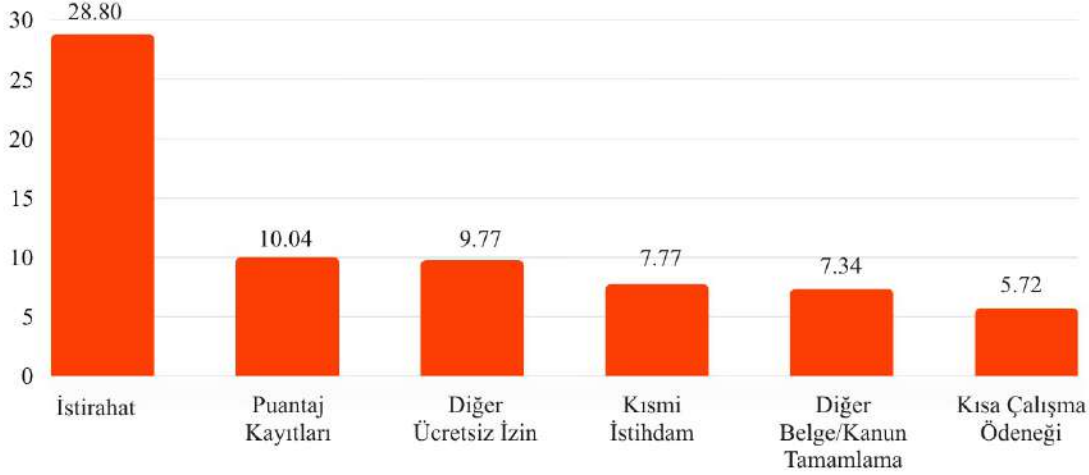
**Tablo 5.** Mesleklere Göre Ortalama Günlük Ücretler (2016-2025) (TL)

Meslek	2016	2025
Bilgi ve İletişim Teknolojisi Profesyonelleri	165,46	3876,61
Başkanlar, Üst Düzey Yöneticiler ve Yasama	156,37	3300,06
Ticari ve İdari Müdürler	127,98	3296,66
Üretim ve Uzmanlaşmış Hizmet Müdürleri	137,67	3051,12
Konaklama, Perakende ve Diğer Hizmet Müdürleri	129,02	2676,16
İş ve Yönetim Profesyonelleri	114,14	2544,63
Bilim ve Mühendislik Profesyonelleri	115,83	2380,34
Müşteri Hizmetleri Elemanları	82,76	2188,24
Bilgi ve İletişim Teknisyenleri	71,82	2080,60
Sözleşmeli Subaylar	126,63	2005,40
Koruma Hizmetleri Çalışanları	68,92	1905,02
Hukuk, Sosyal ve Kültür Profesyonelleri	103,45	1873,61
İnşaat ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkârlar	65,66	1841,00
Bilim ve Mühendislik ile İlgili Yardımcı Profesyoneller	79,50	1838,08
Montajcılar	72,25	1832,90
İş ve İdare ile İlgili Yardımcı Profesyoneller	83,00	1712,95
Metal, Makine ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkârlar	74,00	1678,30
Sağlık Profesyonelleri	99,43	1657,27
Sürücüler ve Hareketli Tesis Operatörleri	73,93	1649,30

**Not:** 2025 yılı itibarıyla en yüksek ortalama ücrete sahip olan ilk 20 meslek grubu raporlanmıştır.

**Kaynak:** SGK.

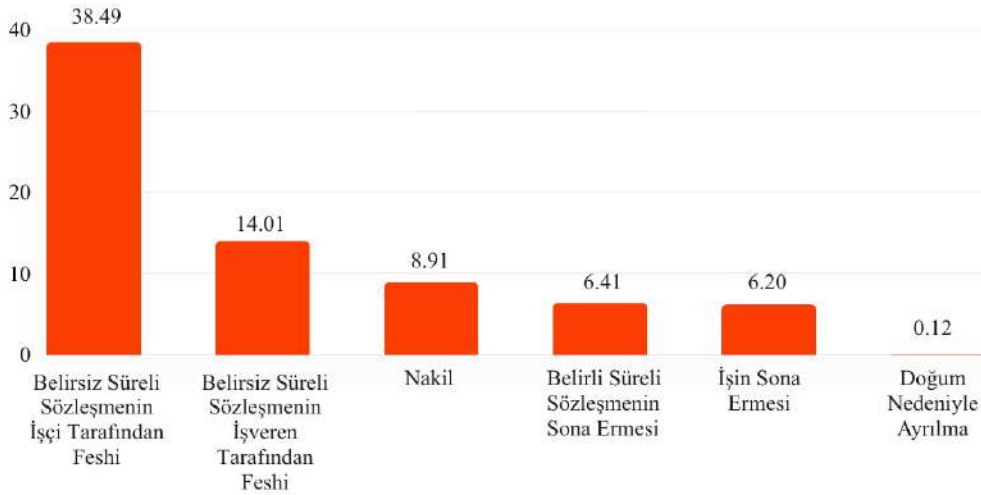
Çalışanların ilgili ayda 30 günden az çalışmaları durumunda, işveren tarafından eksik gün nedeninin SGK'ya bildirilmesi gerekmektedir. Şekil 4, doğum yapan kadınlara ait gözlemlerde bildirilen eksik gün nedenleri arasında payı en yüksek olan ilk altı kategoriyi göstermektedir. Bulgulara göre, istirahat bildirimini açık ara en yaygın eksik gün nedeni olarak öne çıkmaktadır. Bunu sırasıyla puantaj kayıtları ve diğer ücretsiz izin türleri izlemektedir.

**Şekil 4.** Eksik Gün Nedenlerinin Dağılımı (Yüzde)

**Not:** Veri, 2016 Ocak-2025 Kasım arası kapsamaktadır. 30 günden az çalışılması durumunda girilen eksik gün nedenlerinden en yüksek paya sahip ilk 6 neden raporlanmıştır..

**Kaynak:** SGK

Veri setinde yer alan bir başka değişken çalışanların işten ayrılış nedenleridir. Şekil 5'e göre doğum yapan kadınlar arasında en yüksek paya sahip işten ayrılış nedeni, %38,49 ile çalışanların işten ayrılmasıdır. İşveren tarafından iş akdi feshedilen kadınların oranı ise %14,01'dir. Diğer doğum sebebiyle işten ayrılma bildirimini ise yalnızca %0.12'dir.

**Şekil 5.** İşten Ayrılış Nedenlerinin Dağılımı (Yüzde)

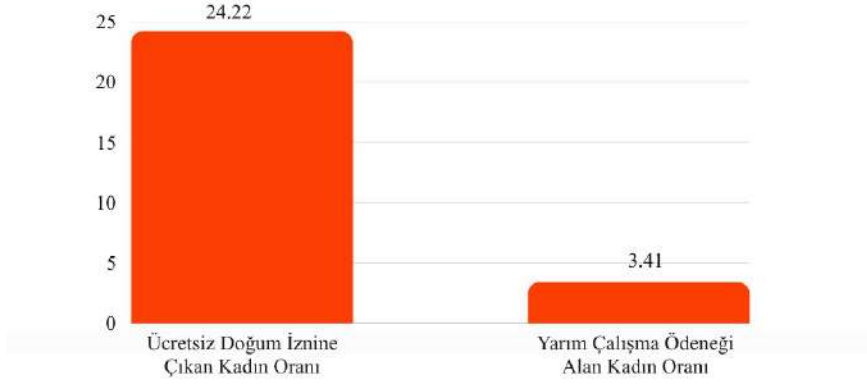
**Not:** Veri, 2016 Ocak-2025 Kasım arası kapsamaktadır. SGK'ya bildirilen işten ayrılma sebeplerinin dağılımı raporlanmıştır

**Kaynak:** SGK.

Çalışma kapsamında, ücretsiz doğum izni ve doğum nedeniyle yarım çalışma ödeneğinden yararlanma durumları özel önem taşımaktadır. Yarım çalışma ödeneği, doğum yapan kadınların analık izninin ardından belirli bir süre boyunca haftalık çalışma sürelerini yarıya indirerek çalışabilmelerine ve bu süreye karşılık gelen gelir kaybının bir kısmının kamu tarafından telafi edilmesine olanak sağlayan bir destek mekanizmasıdır.

Bu kapsamda, 2016–2025 döneminde doğum yapan kadınların ücretsiz doğum izni ve yarım çalışma ödeneğinden yararlanma oranları Şekil 6’da gösterilmektedir. Bulgular, kadınların %24,22’sinin ücretsiz doğum izni kullandığını; yarım çalışma ödeneğinden yararlanma oranının ise %3,41 ile oldukça sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır. Yarım çalışma ödeneğine ilişkin daha ayrıntılı analizler, bir sonraki bölümde İŞKUR verileri kullanılarak sunulacaktır.

**Şekil 6.** Ücretsiz Doğum İzni ve Yarım Çalışma Ödeneğinden Faydalanma (Yüzde)



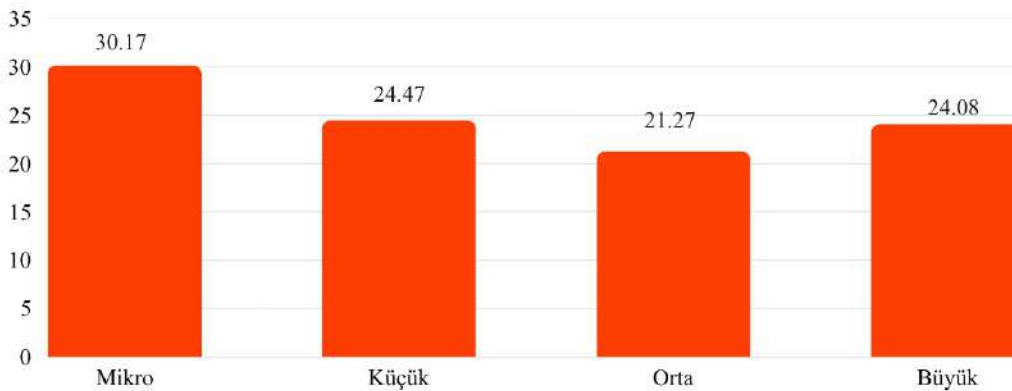
**Not:** Veri, 2016 Ocak- 2025 Kasım arasını kapsamaktadır. Doğum yaptığı tahmin edilen kadınların tüm gözlemleri kullanılarak hesaplanmıştır. 2016-2025 yılları arasında doğum yapan toplam kadın sayısı 1.398.017’dir. Toplam doğum iznine çıkan kadın sayısı 338.602, yarım çalışma ödeneği alan kişi sayısı 47.691, yarım çalışma ödeneği ve diğerlerini alan kişi sayısı ise 49.396’dır.

**Kaynak:** SGK

## 2.2. Doğum Dönemindeki İstatistikler

Çalışma kapsamında ilk olarak kadınların doğum yaptıkları tarihler belirlenmiş ve bu tarihlerdeki kadınların işgücü piyasasındaki durumları incelenmiştir. Doğum yapan kadınların doğum esnasında çalıştıkları firmaların ölçek dağılımları Şekil 7’de verilmektedir. Şekle göre en büyük pay, Türkiye’deki genel firma ölçeği dağılımıyla uyumlu şekilde, mikro firmalarıdır. Bu grubu büyük firmalar takip etmektedir. Şaşırtıcı olan bu bulgu, yukarıda da bahsedildiği gibi, verinin yalnızca kayıtlı çalışanları kapsamamasından kaynaklanmaktadır.

**Şekil 7.** Doğum Döneminde Firma Büyüklüğü Dağılımı (Yüzde)



**Not:** Veri, 2016 Ocak-2025 Kasım arasını kapsamaktadır. Firma büyüklükleri çalışan sayısına göre sınıflandırılmıştır: 1-9 çalışanı olan işyerleri mikro, 10-49 çalışanı olanlar küçük, 50-249 çalışanı olanlar orta ve 250 ve üzeri çalışanı olanlar büyük olarak tanımlanmıştır.

**Kaynak:** SGK

Tablo 6, doğum yaptığı tespit edilen kadınların doğum tarihindeki sektörel dağılımını göstermektedir. Bulgular, Tablo 1’de verilen, verinin genel dağılımıyla uyumludur. Doğum esnasında istihdam edilen kadınların önemli bir bölümü perakende ticaret (%15,26), insan sağlığı hizmetleri (%7,52) ve eğitim (%7,07) sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Bu sektörleri, giyim eşyalarının imalatı ve toptan ticaret izlemektedir.

Genel olarak dağılım, doğum yapan kadınların ağırlıklı olarak hizmet sektöründe ve emek yoğun alanlarda istihdam edildiğini göstermektedir. Elde edilen bulgular, kadın istihdamının sektörel yapısına ilişkin genel örüntülerle büyük ölçüde uyumludur.

**Tablo 6.** Doğum Döneminde Kadınların Sektörel Dağılımı (Yüzde)

<b>Sektör</b>	<b>Pay (%)</b>
Perakende Ticaret (Araçlar Hariç)	15,26
İnsan Sağlığı Hizmetleri	7,52
Eğitim	7,07
Giyim Eşyalarının İmalatı	6,49
Toptan Ticaret (Araçlar Hariç)	5,67
Büro Yönetimi ve İdari Destek Faaliyetleri	4,36
Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	3,74
Gıda Ürünlerinin İmalatı	2,89
Hukuk ve Muhasebe Faaliyetleri	2,75
Tekstil Ürünlerinin İmalatı	2,63
Binalar ile İlgili Hizmetler ve Çevre Düzenlemesi	2,34
Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı	1,68
Finansal Hizmet Faaliyetleri	1,61
Bina İnşaatı	1,48
Diğer Hizmet Faaliyetleri	1,46
Özel İnşaat Faaliyetleri	1,42
Metal Ürünlerin İmalatı (Makine Hariç)	1,41
Mimarlık ve Mühendislik Faaliyetleri; Teknik Analiz	1,37
Konaklama	1,35
İdare Merkezi Faaliyetleri ve Danışmanlık	1,29

**Not:** Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 arası kapsamaktadır. En yüksek paya sahip ilk 20 NACE 2 sektörü raporlanmıştır. Ek B, Tablo 6B’de tüm sektörlerin yer aldığı liste sunulmuştur.

**Kaynak:** SGK

Kadınların doğum tarihindeki meslek dağılımı Tablo 7’de verilmektedir. Tabloya göre, satış elemanları (%13,39), sayısal işlemler ve malzeme kayıtları tutan elemanlar (%8,29) ile genel büro elemanları (%7,95) en yüksek paya sahip meslek gruplarıdır. Bu meslekleri, temizlikçiler ve yardımcılar ile eğitim profesyonelleri takip etmektedir.

Dağılım, doğum anında çalışan kadınların ağırlıklı olarak hizmet sektörüne bağlı, idari ve destek nitelikli mesleklerde istihdam edildiğini göstermektedir. Bu yapı, kadın istihdamının mesleki kompozisyonuna ilişkin genel eğilimlerle uyumlu bir görünüm sergilemektedir.

**Tablo 7.** Doğum Dönemindeki Kadınların Meslek Dağılımı (Yüzde)

<b>Meslek</b>	<b>Pay (%)</b>
Satış Elemanları	13,39
Sayısal İşlemler ve Malzeme Kayıtları Tutan Elemanlar	8,29
Genel Büro Elemanları	7,95
Temizlikçiler ve Yardımcılar	7,70
Eğitim Profesyonelleri	5,47
İş ve İdare İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	5,26
Gıda İşleme, Ağaç İşleri, Giyim Eşyası Sanatkarları	4,75
Müşteri Hizmetleri Elemanları	4,47
Sabit Tesis ve Makine Operatörleri	4,15
Kişisel Hizmetler Çalışanları	4,04
İş ve Yönetim Profesyonelleri	3,41
Çöpçüler ve Diğer Nitelik Gerektirmeyen İşler	3,10
Bilim ve Mühendislik Profesyonelleri	2,81
Sağlık Profesyonelleri	2,78
Diğer Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	2,33
Sağlık ile İlgili Yardımcı Profesyoneller	2,04
Yiyecek Hazırlama Yardımcıları	1,39
Ticari ve İdari Müdürler	1,38
Hukuk, Sosyal ve Kültür Profesyonelleri	1,23
Bilim ve Mühendislik ile İlgili Yardımcı Profesyoneller	1,14

**Not:** Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 arası kapsamaktadır. En yüksek paya sahip ilk 20 meslek grubu raporlanmıştır. Ek’te tüm mesleklerin yer aldığı liste sunulmuştur.

**Kaynak:** SGK

Tablo 8, 2016–2025 döneminde kadınların doğum yaptıkları tarihteki ortalama günlük nominal ücretleri ile günlük asgari ücretin gelişimini göstermektedir. Bulgulara göre, doğum esnasında elde edilen ortalama günlük ücret, incelenen dönemin büyük bölümünde ilgili yıldaki günlük asgari ücretin yaklaşık 1,5 katı düzeyindedir. Bu oran 2024 yılında 1,65’e, 2025 yılında ise 1,76’ya yükselmiştir.

**Tablo 8.** Doğum Dönemindeki Kadınların Ortalama Günlük Nominal ve Asgari Ücretleri (TL)

<b>Yıl</b>	<b>Ortalama Günlük Ücret</b>	<b>Günlük Asgari Ücret</b>
2016	80,93	54,90
2017	88,08	59,25
2018	101,98	67,65
2019	124,41	85,28
2020	143,07	98,10
2021	175,72	119,25
2022	281,65	191,25
2023	587,47	390,38
2024	1104,36	666,75
2025	1533,39	866,85

**Not:** Ortalama Nominal Günlük Ücret, kadınların doğum yaptıkları tarihte aldıkları aylık ücretin prime esas gün sayısına bölünmesiyle bulunmuş günlük kazançlarının yıl düzeyinde ortalamasını göstermektedir. Günlük Asgari Ücret, ilgili yıldaki günlük asgari ücreti göstermektedir ve karşılaştırma amaçlı tabloya eklenmiştir.

**Kaynak:** SGK.

Tablo 9, doğum dönemlerinde kadınların sektörel konumlarına göre ortalama çalışılan gün sayısı ve ortalama günlük nominal ücret düzeylerini göstermektedir. Bulgular, sektörler arasında hem çalışma süreleri hem de ücretler açısından belirgin farklılıklar bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Finansal hizmet faaliyetleri, sigorta ve reasürans ile uluslararası örgüt faaliyetleri gibi sektörlerde ortalama günlük ücretlerin görece yüksek olduğu, buna karşılık hanehalkı hizmetleri ve bazı çevre hizmetlerinde daha düşük ücret düzeylerinin gözlemlendiği dikkat çekmektedir. Ortalama çalışılan gün sayısının ise sektörler arasında daha sınırlı bir değişkenlik gösterdiği görülmektedir.

**Tablo 9.** Doğum Dönemindeki Kadınların Çalıştıkları Sektörlere Göre Ortalama Çalışılan Gün ve Ortalama Günlük Nominal Ücret (TL)

Sektör	Ortalama Çalışılan Gün	Ortalama Günlük Nominal Ücret
Finansal Hizmet Faaliyetleri	29,1	1009,09
Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Fonları	28,45	584,03
Uluslararası Örgütler, Temsilcilik Faaliyetleri	28,42	833,46
Metal Cevherleri Madenciliği	27,67	794,8
Kanalizasyon	27,65	482,85
İyileştirme ve Diğer Atık Yönetimi	27,65	485,39
Hanehalklarının İşveren Olarak Faaliyetleri	27,63	266,14
Finansal Hizmetler İçin Yardımcı Faaliyetler	27,6	409,21
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	27,53	529,36
Kağıt ve Kağıt Ürünleri İmalatı	27,52	415,95
İdare Merkezi Faaliyetleri ve Danışmanlık	27,51	548,4
Suyun Toplanması, Arıtılması ve Dağıtılması	27,48	481,96
Ana Metal Sanayi	27,34	477,68
Madenciliği Destekleyici Hizmetler	27,25	468,31
Atık Toplama, Islahı ve Bertarafı	27,24	385,12
Toptan Ticaret (Araçlar Hariç)	27,23	335,56
Hukuk ve Muhasebe Faaliyetleri	27,18	262,58
Posta ve Kurye Faaliyetleri	27,16	380,1
Bina Dışı Yapıların İnşaatı	27,12	478,26

**Not:** Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 arasını kapsamaktadır. Rakamlar, doğum yapan kadınların doğum dönemindeki çalıştıkları 2 haneli NACE2 sektörlerine göre çalışılan gün değerlerinin ortalamasını ve günlük prime esas kazançlarının ortalamasını göstermektedir. En yüksek paya sahip ilk 20 sektör raporlanmıştır. Ek'te tüm sektörlerin olduğu liste sunulmuştur.

**Kaynak:** SGK.

Kadınların doğum tarihindeki mesleklerine göre ortalama çalışılan gün sayısı ve ortalama günlük nominal ücret düzeyleri ise Tablo 10'da sunulmaktadır. Bulgular, yönetici ve profesyonel meslek gruplarında ortalama günlük ücretlerin beklendiği üzere daha yüksek olduğunu, satış, temizlik ve büro hizmetleri gibi mesleklerde ise görece daha düşük ücret düzeylerinin öne çıktığını göstermektedir.

Meslekler arasında ortalama çalışılan gün sayılarının birbirine oldukça yakın seyrettiği, buna karşılık ücret düzeylerindeki farklılaşmanın belirgin olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, doğum anındaki iş yoğunluğundan ziyade mesleki konumun ücret farklılıklarında daha belirleyici olduğunu göstermektedir.

**Tablo 10.** Doğum Döneminde Kadınların Çalıştıkları Mesleklere Göre Ortalama Çalışılan Gün ve Ortalama Günlük Nominal Ücret (TL)

Meslek	Ortalama Çalışılan Gün	Ortalama Günlük Nominal Ücret
İş ve yönetim profesyonelleri	27,47	581,74
Subaylar	27,46	157,72
Müşteri hizmetleri elemanları	27,45	541,91
Ticari ve idari müdürler	27,33	666,21
İş ve idare ile ilgili yardımcı profesyoneller	27,32	402,06
Sayısal işlemler ve malzeme kayıtları tutan elemanlar	27,30	354,79
Başkanlar, üst düzey yöneticiler ve yasama	27,19	643,13
Diğer büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	27,13	438,41
Konaklama, perakende ve diğer hizmet müdürleri	27,03	647,26
Üretim ve uzmanlaşmış hizmet müdürleri	26,93	710,79
Genel büro elemanları	26,74	291,58
Bilim ve mühendislik ile ilgili yardımcı profesyoneller	26,67	434,93
Hukuk, sosyal, kültür vb. yardımcı profesyoneller	26,61	362,75
Kendi tüketimine yönelik tarım/balıkçılık	26,59	322,30
Bilim ve mühendislik profesyonelleri	26,58	672,93
Cadde ve sokaklarda satış ve hizmet yapanlar	26,52	216,25
Satış elemanları	26,42	307,50
El sanatları ve basım işleri çalışanları	26,25	296,46
Temizlikçiler ve yardımcılar	26,24	302,82
Elektrik ve elektronik işlerde çalışanlar	26,23	465,41

**Not:** Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 arasını kapsamaktadır. Rakamlar, doğum yaptığı tespit edilen kadınların doğum dönemindeki çalıştıkları meslek kodlarına göre çalışılan gün değerlerinin ortalamasını ve günlük prime esas kazançlarının ortalamasını göstermektedir. En yüksek paya sahip ilk 20 sektör raporlanmıştır. Ek'te tüm mesleklerin olduğu liste sunulmuştur.

**Kaynak:** SGK.

### 2.3. Doğum Sonrasındaki İstatistikler

Bu bölümde, doğum yapan kadınların doğum sonrasında işgücü piyasasındaki durumları ve istihdam dinamikleri incelenmektedir.

Analiz, doğum sonrası dönemde kadınların istihdamda kalma, çalışma süreleri ve işten ayrılma davranışlarına odaklanmakta; doğumun işgücü piyasası ile ilişkili sonuçlarını betimleyici istatistikler üzerinden ortaya koymayı amaçlamaktadır.

### 2.3.1. Doğum Sebebiyle İşten Ayrılan Kadınların Analizi

Doğum yapan kadınların ne kadarının işten çıktığı, farklı zaman aralıkları için Tablo 11’de verilmiştir. Buna göre, doğumdan hemen bir ay içinde doğum yapan kadınların %3,7’si işten ayrılırken, 12 ayda bu oran %56,5’e ve 36 ayda ise %72,8 çıkmaktadır.

Bu görünüm, doğum sonrası dönemde kadınların işgücü piyasasından ani bir kopuştan ziyade, zaman içinde artan bir çıkış eğilimi sergilediğine işaret etmektedir. Doğum sonrası bakım yükümlülükleri, çalışma–aile dengesi ve mevcut politika araçlarının sınırlı kapsamı gibi faktörlerin kadınların istihdamda kalma kararlarını zorlaştırdığını anlaşılmaktadır.

**Tablo 11.** Doğum Sonrası İşten Çıkan Kadın Oranı (Yüzde)

Doğumdan Sonra Geçen Zaman (Ay)	İşten Çıkan Kadın Oranı
1	3,7
6	39,9
12	56,5
24	68,1
36	72,8

**Not:** Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 dönemini kapsamaktadır. ı göstermektedir. En yüksek paya sahip ilk 20 sektör raporlanmıştır. Ek’te tüm mesleklerin olduğu liste sunulmuştur.

**Kaynak:** SGK.

Tablo 12’de, doğum sonrası dönemde işten ayrılan kadınlara ilişkin seçili betimleyici istatistikler sunulmaktadır. Buna göre, işten ayrılan kadınların ortalama yaşı 30,73, ortanca yaşı ise 30’dur. Ücret göstergeleri incelendiğinde, ortalama günlük nominal ücretin 465,17 TL, ortanca ücretin ise 166,80 TL olduğu görülmektedir. Ortalama ve ortanca ücret arasındaki belirgin fark, ücret dağılımının sağa çarpık bir yapıya sahip olduğunu ve doğum sonrası işten ayrılan kadınlar arasında görece yüksek ücretli bir grubun da bulunduğunu göstermektedir.

**Tablo 12.** Doğum Sonrası İşten Çıkan Kadınların İstatistikleri (Yıl, TL)

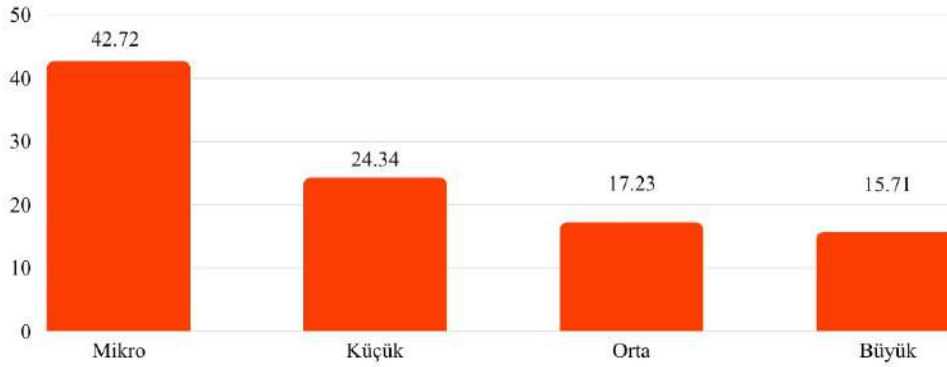
Ortalama Yaş	30,73
Ortanca Yaş	30,00
Ortalama Nominal Ücret	465,17
Ortanca Nominal Ücret	166,80
Ortalama Reel Ücret	101,03
Ortanca Nominal Ücret	68,16

**Not:** Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 dönemini kapsamaktadır. İstatistikler, doğum sonrası işten çıkan kadın örneklerinin doğum anındaki değerleri kullanılarak hesaplanmıştır. Reel ücretler, ilgili dönemdeki Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) kullanılarak enflasyondan arındırılmıştır.

**Kaynak:** SGK.

İşten ayrılan kadınların, ayrılmadan önce çalıştıkları firmaların ölçek dağılımı, doğum anındaki dağılımdan belirgin biçimde farklılaşmaktadır. Doğum sırasında mikro ölçekli firmalarda çalışan kadınların oranı %30,17 iken (Şekil 7), doğum sonrası işten ayrılanlar arasında bu oran %42,72'ye yükselmektedir (Şekil 8). Bu bulgu, mikro firmalarda çalışan kadınların doğum sonrasında işten ayrılma eğilimlerinin görece daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, doğum esnasında çalışan kadınların %24,08'i büyük ölçekli firmalarda istihdam edilirken, işten ayrılan kadınlar arasında büyük firmaların payı %15,71 ile en düşük düzeydedir.

**Şekil 8.** Doğum Sonrası İşten Çıkan Kadınların, Çıkış Öncesi Çalıştıkları Firmaların Ölçek Dağılımı (Yüzde)



**Not:** Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 dönemini kapsamaktadır. Doğum sonrası işten çıkan kadınların, çıkış öncesi çalıştıkları firmaların ölçek dağılımları verilmiştir.

**Kaynak:** SGK

Şekil 8'de işlerinden ayrılan kadınların ölçek dağılımı verilmiştir. Her bir ölçek grubundaki doğum yapan kadınların ne kadarının işten ayrıldığı ise Tablo 13'te verilmektedir. Beklendiği gibi firma ölçeği ile işten ayrılma arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum, büyük ölçekli firmalarda çalışan kadınların doğum sonrası dönemde işgücü piyasasında kalma olasılıklarının daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Büyük firmaların, kurumsal insan kaynakları uygulamaları, doğum ve ebeveynlik izinlerine ilişkin daha esnek düzenlemeler, iş güvencesi ve alternatif çalışma imkânları (kısmi süreli çalışma, uzaktan çalışma gibi) sunabilmeleri bu farkın temel nedenleri arasında değerlendirilebilir. Sonuçlar, büyük firmaların sunduğu kurumsal düzenlemeler ve esnek çalışma imkânlarının doğum sonrası işten ayrılmaları sınırladığını düşündürürken, mikro ve küçük ölçekli firmalarda kadın istihdamının korunabilmesi için bu firmalara yönelik hedefli prim, ücret ve esnek çalışma desteklerinin güçlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

**Tablo 13.** Ölçek Gruplarına Göre Kadınların Doğum Sonrası İşten Çıkış Oranı (%)

Firma Büyüklüğü	Oran (%)
Mikro	83,54
Küçük	78,77
Orta	75,55
Büyük	65,54

**Not:** Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 dönemini kapsamaktadır. Oran, doğum sırasında her bir ölçek grubunda çalışan kadınların ne kadarının doğum sonra işten çıktıkları göstermektedir.

**Kaynak:** SGK.

Tablo 14, 2016–2025 döneminde doğum sonrası işten çıkan kadınların, işten ayrılmadan önce çalıştıkları firmaların sektörel dağılımını göstermektedir. Bulgular, işten ayrılmaların belirli sektörlerde yoğunlaştığını ve özellikle hizmet sektörü ağırlıklı bir kompozisyona işaret ettiğini ortaya koymaktadır. En yüksek pay %16,49 ile perakende ticaret sektörüne aitken, bunu eğitim (%7,66), giyim eşyalarının imalatı (%7,55) ve insan sağlığı hizmetleri (%6,22) izlemektedir. Toptan ticaret, büro yönetimi ve idari destek faaliyetleri ile yiyecek ve içecek hizmetleri de öne çıkan diğer sektörler arasındadır.

**Tablo 14.** Doğum Sonrası İşten Çıkan Kadınların, Çıkış Öncesi Çalıştıkları Firmaların Sektörel Dağılımı (Yüzde)

<b>NACE Kodu</b>	<b>Sektör</b>	<b>Pay (%)</b>
47	Perakende Ticaret (Araçlar Hariç)	16,49
85	Eğitim	7,66
14	Giyim Eşyalarının İmalatı	7,55
86	İnsan Sağlığı Hizmetleri	6,22
46	Toptan Ticaret (Araçlar Hariç)	5,81
82	Büro Yönetimi ve İdari Destek Faaliyetleri	4,21
56	Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	4,14
10	Gıda Ürünlerinin İmalatı	2,99
69	Hukuk ve Muhasebe Faaliyetleri	2,92
13	Tekstil Ürünlerinin İmalatı	2,91
81	Binalar ile İlgili Hizmetler ve Çevre Düzenlemesi	2,45
49	Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı	1,74
96	Diğer Hizmet Faaliyetleri	1,66
41	Bina İnşaatı	1,63
43	Özel İnşaat Faaliyetleri	1,52
25	Metal Ürünlerin İmalatı (Makine Hariç)	1,41
55	Konaklama	1,38
71	Mimarlık ve Mühendislik Faaliyetleri; Teknik Analiz	1,36
88	Barınacak Yer Sağlanmaksızın Sosyal Hizmetler	1,29
70	İdare Merkezi Faaliyetleri ve Danışmanlık	1,25

**Not:** Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 arası kapsamaktadır. Rakamlar, doğum yapan kadınların doğum dönemindeki çalıştıkları 2 haneli NACE2 sektörlerine göre çalışılan gün değerlerinin ortalamasını ve günlük prime esas kazançlarının ortalamasını göstermektedir. En yüksek paya sahip ilk 20 sektör raporlanmıştır. Ek'te tüm sektörlerin olduğu liste sunulmuştur.

**Kaynak:** SGK.

Sektörel bazda doğum sonrası işten ayrılma oranları Tablo 15'te sunulmaktadır. Bulgular, bazı sektörlerde doğum sonrası işten ayrılmaların son derece yüksek düzeylere ulaştığını ortaya koymaktadır. Özellikle bilgi hizmeti faaliyetleri (%93,38) ile hanehalkının kendi kullanımına yönelik üretim faaliyetlerinde (%93,18) doğum yapan kadınların neredeyse tamamına yakınının doğum sonrasında işten ayrıldığı görülmektedir. Giyim eşyalarının imalatı (%87,98), diğer hizmet faaliyetleri (%86,96), kumar ve müşterek bahis faaliyetleri (%86,59) ile ormancılık ve tomrukçuluk (%85,28) gibi sektörlerde de işten çıkış oranları oldukça yüksektir.

Listede yer alan sektörlerin önemli bir kısmı emek-yoğun, düzensiz veya vardiyalı çalışma biçimlerinin yaygın olduğu, esnek çalışma imkânlarının sınırlı kaldığı ve kurumsal insan kaynakları uygulamalarının görece zayıf olduğu alanlardan oluşmaktadır. Eğitim (%83,14), perakende ticaret (%82,32) ve yiyecek-ıçecek hizmetleri (%84,55) gibi kadın istihdamının yoğun olduğu sektörlerde de doğum sonrası işten çıkış oranlarının %80'in üzerinde seyretmesi, sorunun yalnızca marjinal sektörlerle sınırlı olmadığını göstermektedir.

Bu bulgular, doğum sonrası kadınların işgücü piyasasında kalıcılığını artırmaya yönelik politikalarda sektör bazlı farklılıkların dikkate alınarak; özellikle yüksek işten çıkış oranlarının gözlendiği alanlarda esnek çalışma düzenlemeleri, kreş ve bakım hizmetleri ile işveren teşviklerinin güçlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

**Tablo 15.** Sektörlere Göre Kadınların Doğum Sonrası İşten Çıkış Oranı (Yüzde)

<b>NACE Kodu</b>	<b>Sektör</b>	<b>Pay (%)</b>
63	Bilgi Hizmeti Faaliyetleri	93,38
98	Hanehalkının Kendi Kullanımına Yönelik Üretim	93,18
14	Giyim Eşyalarının İmalatı	87,98
96	Diğer Hizmet Faaliyetleri	86,96
92	Kumar ve Müşterek Bahis Faaliyetleri	86,59
2	Ormancılık ve Tomrukçuluk	85,28
41	Bina İnşaatı	85,07
80	Güvenlik ve Soruşturma Faaliyetleri	84,93
15	Deri ve İlgili Ürünlerin İmalatı	84,67
56	Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	84,55
13	Tekstil Ürünlerinin İmalatı	83,40
85	Eğitim	83,14
18	Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğaltılması	82,57
47	Perakende Ticaret (Araçlar Hariç)	82,32
59	Sinema, Video, TV Programları, Ses Kaydı	81,55
73	Reklamcılık ve Piyasa Araştırması	81,50
43	Özel İnşaat Faaliyetleri	81,47
77	Kiralama ve Leasing Faaliyetleri	81,14
69	Hukuk ve Muhasebe Faaliyetleri	80,94
61	Telekomünikasyon	80,69

**Not:** Sektörlere Göre Kadınların Doğum Sonrası İşten Çıkış Oranı (Yüzde)Not: Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 dönemini kapsamaktadır. Oran, doğum sırasında ilgili 2 haneli NACE2 sektöründe çalışan kadınların ne kadarının doğum sonra işten çıktıkları göstermektedir. En yüksek paya sahip ilk 20 sektör raporlanmıştır.

**Kaynak:** SGK.

Tablo 16, doğum sonrası işten çıkan kadınların çıkış öncesinde yoğunlaştıkları meslekleri ortaya koymaktadır. Buna göre, satış elemanları (%15,01) açık ara en yüksek paya sahip meslek grubu olup, bu grubu sayısal işlemler ve malzeme kayıtları tutan elemanlar (%8,49), genel büro elemanları (%8,28) ve temizlikçiler ile yardımcılar (%8,01) izlemektedir.

Listede öne çıkan mesleklerin büyük ölçüde hizmet sektörü ve büro işlerinde yoğunlaştığı, fiziksel varlık gerektiren, vardiyalı ya da esnek olmayan çalışma düzenlerinin yaygın olduğu alanlardan oluştuğu görülmektedir. Eğitim profesyonelleri (%6,09) ile gıda işleme ve imalatla ilişkili zanaatkar mesleklerin (%5,60) de önemli paylara sahip olması, doğum sonrası işten ayrılmalarının yalnızca düşük nitelikli işlerle sınırlı olmadığını göstermektedir.

**Tablo 16.** Doğum Sonrası İşten Çıkan Kadınların, Çıkış Öncesi Çalıştıkları Meslek Dağılımı (Yüzde)

Meslek Kodu	Meslek	Pay (%)
52	Satış Elemanları	15,01
43	Sayısal İşlemler ve Malzeme Kayıtları Tutan Elemanlar	8,49
41	Genel Büro Elemanları	8,28
91	Temizlikçiler ve Yardımcılar	8,01
23	Eğitim Profesyonelleri	6,09
75	Gıda İşleme, Ağaç İşleri, Giyim Eşyası Sanatkarları	5,60
33	İş ve İdare ile İlgili Yardımcı Profesyoneller	5,31
81	Sabit Tesis ve Makine Operatörleri	4,93
51	Kişisel Hizmetler Çalışanları	4,51
42	Müşteri Hizmetleri Elemanları	4,14
24	İş ve Yönetim Profesyonelleri	3,40
96	Çöpçüler ve Diğer Nitelik Gerektirmeyen İşler	3,37
21	Bilim ve Mühendislik Profesyonelleri	2,65
22	Sağlık Profesyonelleri	2,59
44	Diğer Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	2,30
32	Sağlık ile İlgili Yardımcı Profesyoneller	1,96
94	Yiyecek Hazırlama Yardımcıları	1,62
12	Ticari ve İdari Müdürler	1,48
93	Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Niteliksiz	1,27
31	Bilim ve Mühendislik ile İlgili Yardımcı Profesyoneller	1,16

**Not:** Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 dönemini kapsamaktadır. Doğum sonrası işten çıkan kadınların, çıkış öncesi çalıştıkları 2 haneli meslek dağılımları verilmiştir. En yüksek paya sahip ilk 20 meslek raporlanmıştır.

**Kaynak:** SGK.

Tablo 16’da verilen dağılımlar, kadınların söz konusu mesleklerde yoğun olarak çalışmasından da etkilenmektedir. Mesleklere göre işten ayrılma dinamiklerini daha iyi anlamak için Tablo 17’de doğum yapan kadınların meslek kodlarına göre işten çıkış oranları sunulmaktadır.

Veriler, bazı meslek gruplarında ayrılma eğiliminin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir: sabit tesis ve makine operatörlerinde (%87,47), madencilik, inşaat, imalat ve ulaştırma alanlarındaki niteliksiz işlerde (%87,33) ve cadde/sokakta satış ve hizmet yapanlarda (%87,23) oranlar en yüksektir. Benzer şekilde yiyecek hazırlama yardımcıları (%86,87) ile gıda ve giyim imalatında çalışan zanaatkâr mesleklerde (%86,75) de oranlar %85’in üzerindedir. Satış elemanları (%83,29), kişisel hizmetler çalışanları (%83,20) ve eğitim profesyonelleri (%83,54) gibi kadın istihdamının görece yüksek olduğu mesleklerde dahi doğum sonrası işten çıkışların yaygın olduğu görülmektedir. Bu bulgular, doğum sonrası işgücü piyasasından ayrılmanın meslekler arasında belirgin biçimde farklılaştığını; özellikle fiziksel koşulları ağır, çalışma saatleri düzensiz ya da uzaktan/esnek çalışma imkânları sınırlı mesleklerde kadınların işte kalma olasılığının daha düşük olduğunu göstermektedir.

**Tablo 17.** Meslek Gruplarına Göre Kadınların Doğum Sonrası İşten Çıkış Oranı (Yüzde)

Meslek Kodu	Meslek Grubu	Oran (%)
81	Sabit Tesis ve Makine Operatörleri	87,47
93	Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Niteliksiz	87,33
95	Cadde ve Sokaklarda Satış ve Hizmet Yapanlar	87,23
94	Yiyecek Hazırlama Yardımcıları	86,87
75	Gıda İşleme, Ağaç İşleri, Giyim Eşyası Sanatkarları	86,75
23	Eğitim Profesyonelleri	83,54
14	Konaklama, Perakende ve Diğer Hizmet Müdürleri	83,50
52	Satış Elemanları	83,29
51	Kişisel Hizmetler Çalışanları	83,20
74	Elektrik ve Elektronik İşlerde Çalışanlar	82,21
73	El Sanatları ve Basım İşleri Çalışanları	80,85
96	Çöpçüler ve Diğer Nitelik Gerektirmeyen İşler	80,63
92	Tarım, Ormancılık ve Balıkçılıkta Niteliksiz İşçiler	79,94
61	Pazar Odaklı Nitelikli Tarım Çalışanları	79,88
12	Ticari ve İdari Müdürler	79,79
34	Hukuk, Sosyal, Kültür Vb. Yardımcı Profesyoneller	77,78
91	Temizlikçiler ve Yardımcılar	77,69
41	Genel Büro Elemanları	77,57
62	Pazar Odaklı Nitelikli Ormancılık/Su Ürünleri	76,77
35	Bilgi ve İletişim Teknisyenleri	76,54

**Not:** Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 dönemini kapsamaktadır. En yüksek paya sahip ilk 20 meslek raporlanmıştır.  
**Kaynak:** SGK.

### 2.3.2. Doğum Sonrası İşe Geri Dönen Kadınların Analizi

Bu alt bölümde, doğum sonrası işten ayrılan kadınların bir kısmının işgücü piyasasına yeniden giriş yapıp yapmadıkları ve bu geri dönüşün zamanlaması ile niteliği incelenmektedir. Analiz kapsamında, doğumdan sonra belirli bir süre işgücü piyasası dışında kalan kadınların hangi oranlarda tekrar istihdama döndükleri, dönüş sürelerinin ne ölçüde farklılaştığı ve geri dönüşlerin aynı iş yeri/aynı sektör mü yoksa farklı iş yeri/sektörlerde mi gerçekleştiği ele alınmaktadır.

Ayrıca, işe geri dönen kadınların çalıştıkları firmaların ölçekleri, sektörleri ve meslekleri itibarıyla önceki istihdamlarıyla karşılaştırmalar yapılarak, doğum sonrası işgücü piyasasına dönüşün hangi koşullar altında daha mümkün olduğu değerlendirilmektedir.

Doğum sonrası istihdama dönüş sürecine ilişkin temel göstergeler, Tablo 18’de özetlenmiştir. Buna göre, doğum sonrası işten ayrılan kadınların yaklaşık üçte ikisi (%64,33) yeniden kayıtlı çalışmaya dönmektedir. Ortalama geri dönüş süresi 13,3 ay olarak hesaplanırken, kadınların yalnızca %15,9’unun aynı firmaya geri döndüğü görülmektedir. Buna karşılık, aynı sektöre (%48,2) ve aynı mesleğe (%53,1) geri dönüş oranlarının görece daha yüksek olması, işgücü piyasasına dönüşün çoğunlukla iş yeri değişikliğiyle gerçekleştiğini göstermektedir. Reel ücret değişimleri incelendiğinde ise gerek aynı firmaya gerekse farklı firmalara dönüşlerde ücretlerin ayrılma öncesine kıyasla sınırlı artışlar gösterdiği, ancak bu artışların genel olarak birbirine yakın seyrettiği dikkat çekmektedir.

**Tablo 18.** Kadınların Doğum Sonrasında Çalışmaya Geri Dönüşüne İlişkin Özet Göstergeler

Geri Dönme Oranı	64,33
Ortalama Geri Dönme Süresi (Ay)	13,32
Aynı Firmaya Geri Dönme Oranı	15,89
Aynı Sektöre Geri Dönme Oranı	48,20
Aynı Mesleğe Geri Dönme Oranı	53,08
Ortalama Reel Ücret Değişimi-Aynı Firma	1,0756
Ortalama Reel Ücret Değişimi-Aynı Sektör	1,0799
Ortalama Reel Ücret Değişimi-Aynı Meslek	1,0885
Ortalama Reel Ücret Değişimi-Farklı Firma	1,0746
Ortalama Reel Ücret Değişimi-Farklı Sektör	1,0701
Ortalama Reel Ücret Değişimi-Farklı Meslek	1,0699

**Not:** Veri Ocak 2016-Kasım 2025 dönemini kapsamaktadır. Ortalama reel ücret değişimi, ilgili firmadan (sektörden, meslekten) ayrılan kadınların, çalışmaya geri dönüklerinde aldıkları ilk reel ücretin, ayrılmadan önce aldığı son reel ücrete oranı şeklinde tanımlanmıştır.

**Kaynak:** SGK.

Sektörler itibarıyla işe geri dönüş süreleri incelendiğinde, doğum sonrası işgücü piyasasına dönüşün sektörler arasında önemli ölçüde farklılaştığı görülmektedir (Tablo 19). Hanehalklarının işveren olarak faaliyet gösterdiği sektörlerde ortalama geri dönüş süresi 26,7 aya kadar uzarken, imalat ve hizmet ağırlıklı sektörlerin büyük bölümünde bu sürenin 15–18 ay aralığında yoğunlaştığı dikkat çekmektedir.

Özellikle giyim, tekstil ve gıda imalatı gibi emek yoğun sektörlerde geri dönüş sürelerinin görece uzun olması, bu sektörlerde çalışma koşullarının doğum sonrası istihdama dönüşü zorlaştırabileceğine işaret etmektedir.

**Tablo 19.** Sektörlere Göre Doğum Sonrası Kadınların İşe Geri Dönüş Süresi (Ortalama Ay)

<b>NACE Kodu</b>	<b>Sektör</b>	<b>Ortalama Geri Dönülen Ay</b>
97	Hanehalklarının İşveren Olarak Faaliyetleri	26,73
98	Hanehalkının Kullanımına Yönelik Üretim	17,80
92	Kumar ve Müşterek Bahis Faaliyetleri	17,76
14	Giyim Eşyalarının İmalatı	17,26
15	Deri ve İlgili Ürünlerin İmalatı	17,15
96	Diğer Hizmet Faaliyetleri	16,96
95	Bilgisayarların ve Kişisel Eşyaların Onarımı	16,88
13	Tekstil Ürünlerinin İmalatı	16,55
10	Gıda Ürünlerinin İmalatı	16,52
31	Mobilya İmalatı	16,52
26	Bilgisayar, Elektronik ve Optik Ürünler	16,52
27	Elektrikli Teçhizat İmalatı	16,15
16	Ağaç ve Mantar Ürünleri İmalatı (Mobilya Hariç)	16,13
22	Kauçuk ve Plastik Ürünlerin İmalatı	15,85
25	Metal Ürünlerin İmalatı (Makine Hariç)	15,73
68	Gayrimenkul Faaliyetleri	15,64
1	Bitkisel ve Hayvansal Üretim, Avcılık	15,60
56	Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	15,52
43	Özel İnşaat Faaliyetleri	15,49

**Not:** Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 dönemini kapsamaktadır. İlk 20 NACE2 sektörüne dair bilgiler verilmiştir.  
**Kaynak:** SGK.

Benzer bir farklılaşma meslekler itibarıyla da gözlenmektedir. Tablo 20’de sunulan bulgular, doğum sonrası işe dönüş süresinin bazı meslek gruplarında belirgin biçimde uzadığını göstermektedir.

Sözleşmeli subaylar ve kendi tüketimine yönelik tarım/balıkçılık faaliyetlerinde çalışan kadınlar için geri dönüş süresi iki yılın üzerine çıkarken, satış elemanları ve büro ağırlıklı mesleklerde bu sürenin daha kısa olduğu görülmektedir. Fiziksel emek yoğun ve düzensiz çalışma saatlerine sahip mesleklerde geri dönüş süresinin uzaması, doğum sonrası bakım yükümlülükleri ile işin niteliği arasındaki uyumsuzluğun etkisini düşündürmektedir.

**Tablo 20.** Mesleklere Göre Doğum Sonrası Kadınların İşe Geri Dönüş Süresi ( Ay)

Meslek Kodu	Meslek	Ortalama Geri Dönülen Ay
01	Subaylar	26,00
63	Kendi Tüketimine Yönelik Tarım/Balıkçılık	23,29
82	Montajcılar	19,46
95	Cadde ve Sokaklarda Satış ve Hizmet Yapanlar	17,98
73	El Sanatları ve Basım İşleri Çalışanları	17,77
81	Sabit Tesis ve Makine Operatörleri	17,75
75	Gıda İşleme, Ağaç İşleri, Giyim Eşyası Sanatkarları	17,68
93	Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Niteliksiz	17,67
94	Yiyecek Hazırlama Yardımcıları	17,36
96	Çöpçüler ve Diğer Nitelik Gerektirmeyen İşler	16,60
61	Pazar Odaklı Nitelikli Tarım Çalışanları	16,51
92	Tarım, Ormancılık ve Balıkçılıkta Niteliksiz İşçiler	16,45
74	Elektrik ve Elektronik İşlerde Çalışanlar	16,21
02	Astsubaylar	16,00
72	Metal, Makine ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	15,89
51	Kişisel Hizmetler Çalışanları	15,65
71	İnşaat ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	15,44
52	Satış Elemanları	14,94
43	Sayısal İşlemler ve Malzeme Kayıtları Tutan Elemanlar	13,85

**Not:** Veri, Ocak 2016-Kasım 2025 dönemini kapsamaktadır. İlk 20 meslek grubu verisi verilmiştir.

**Kaynak:** SGK.

Doğum sebebiyle işten ayrılıp sonrasında yeniden istihdama dönen kadınların ücret düzeyleri, doğum yapmayan kadınlarla karşılaştırıldığında belirgin farklılıklar sergilemektedir. Tablo 8’de yer alan bulgular, 2016–2025 döneminde çalışmaya geri dönen kadınların ortalama reel günlük ücretlerinin, hemen her yılda doğum yapmayan kadınların ortalamasının altında kaldığını göstermektedir. Bu fark özellikle 2018 sonrasında belirginleşmekte ve son yıllarda daha da artmaktadır; nitekim 2023–2025 döneminde her iki grupta reel ücretler yükselmesine rağmen, aralarındaki ücret farkının açıldığı gözlenmektedir. Söz konusu bulgu, doğum sonrası işgücü piyasasına dönüşün ücretler açısından kalıcı ve zamanla derinleşen bir dezavantajla birlikte gerçekleştiğine işaret etmektedir.

**Tablo 21.**Ortalama Reel Günlük Ücretler

Yıl	Ortalama Reel Günlük Ücret (Doğum Yapmayan Kadınlar)	Ortalama Reel Günlük Ücret (Çalışmaya Geri Dönen)
2016	80,39	81,35
2017	79,14	73,78
2018	80,51	73,27
2019	85,57	73,91
2020	91,42	81,16
2021	94,22	79,31
2022	91,59	73,53
2023	127,66	98,77
2024	153,81	111,34
2025	161,75	112,14

**Not:** Günlük ücretler, ilgili dönemdeki Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) kullanılarak enflasyondan arındırılmıştır. Ardından yıl özelinden ortalamalar alınmıştır.

**Kaynak:** SGK.

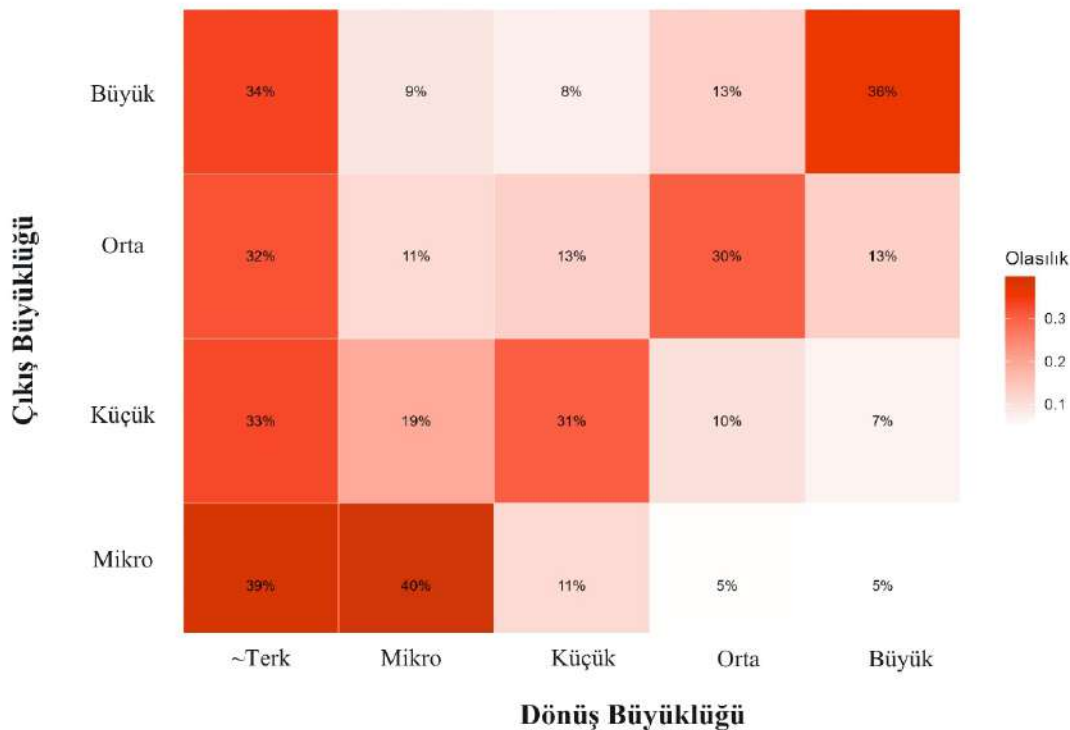
Doğum sonrası işgücü piyasasına dönüş dinamiklerini incelemek amacıyla Markov zinciri yaklaşımı kullanılmıştır. Markov zincirleri, bireylerin bir dönemde buldukları durumdan bir sonraki dönemde hangi duruma hangi olasılıkla geçtiklerini gösteren, geçiş olasılıklarına dayalı stokastik süreçlerdir. Bu çerçevede her bir durum; firma ölçeği, sektör veya meslek kategorisi olarak tanımlanmakta, satırlar doğum öncesindeki durumu, sütunlar ise doğum sonrasında çalışmaya geri dönülen durumu temsil etmektedir. Diyagonal üzerindeki değerler aynı durumda kalma olasılığını, “Terk” sütunu ise işgücü piyasasına geri dönüşün gözlenmediği durumu göstermektedir.

Şekil 9’da sunulan, ölçek bazlı geçişlere ilişkin Markov matrisi, doğum sonrası istihdama dönüşte firma ölçeğinin belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Diyagonal üzerindeki yüksek geçiş olasılıkları, kadınların çalışmaya geri döndüklerinde çoğunlukla doğum öncesinde çalıştıkları firma ölçeğine benzer ölçeklerde istihdam edildiklerine işaret etmektedir. Bu durum, firma ölçeğine özgü çalışma koşulları, kurumsal yapı ve iş organizasyonunun doğum sonrası istihdam kararlarında kalıcı bir etki yarattığını düşündürmektedir. Bununla birlikte, ölçekler arasında geçişlerin simetrik olmadığı ve özellikle küçük ölçekli firmalarda çalışan kadınlar açısından “terk” olasılığının görece daha yüksek olduğu görülmektedir.

Küçük ve mikro ölçekli firmalardan doğum sonrası işgücü piyasasına dönüşte hem daha büyük ölçekli firmalara geçişin sınırlı kalması hem de tamamen kayıtlı istihdamdan çıkış ihtimalinin artması, bu firmalarda sunulan ücret, sosyal haklar ve esneklik düzeylerinin yetersizliğiyle ilişkili olabilir. Buna karşılık, orta ve büyük ölçekli firmalarda çalışan kadınların, doğum sonrası dönemde ya aynı ölçek grubunda kalma ya da yine benzer ölçekli firmalara yönelme olasılıklarının daha yüksek olduğu gözlenmektedir.

Genel çerçevede değerlendirildiğinde, firma ölçeği büyüdükçe doğum sonrası istihdamda kalıcılığın arttığı; küçük ölçekli firmalarda ise hem aşağı yönlü geçişlerin hem de işgücü piyasasından çıkış riskinin güçlendiği anlaşılmaktadır. Bu bulgu, doğum sonrası kadın istihdamını desteklemeye yönelik politikaların özellikle küçük ve mikro ölçekli firmalarda bakım izinleri, esnek çalışma düzenlemeleri ve istihdam teşvikleri yoluyla kurumsal kapasitenin güçlendirilmesine odaklanması gerektiğine işaret etmektedir.

**Şekil 9. Ölçekler Arası Geçiş**



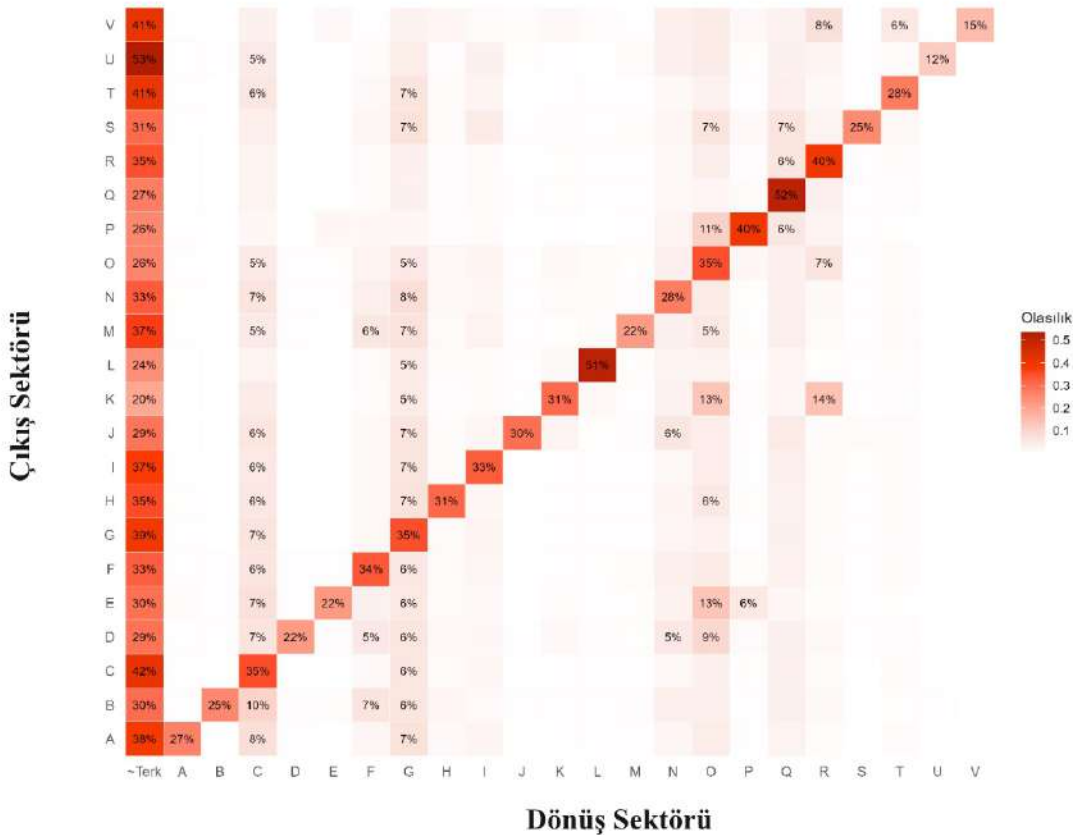
**Not:**Kutulardaki değerler, doğum ardından işten ayrılan kadınların ilgili ölçekte çalışmaya geri dönme olasılıklarını göstermektedir. Satırlar doğum sonrası işten çıkmadan önceki firma ölçeğini, sütunlar ise çalışmaya geri dönülen firma ölçeğini göstermektedir. “Terk” kategorisi, doğumdan sonra işten çıktığı tespit edilen ancak 2025 Kasım ayı sonuna kadar SGK kayıtlarında işe geri dönüşü gözlenmeyen kadınları ifade etmektedir.

**Kaynak:** SGK.

Sektörel geçişleri gösteren Markov yapısı, doğum sonrası istihdam dinamiklerinde yüksek sektör içi kalıcılığa işaret etmektedir (Şekil 10). Diyagonal üzerindeki yüksek olasılıklar, kadınların doğum sonrası çalışmaya döndüklerinde büyük ölçüde doğum öncesinde istihdam edildikleri sektöre geri yönelediklerini göstermektedir. Bu durum, sektörlerin sahip olduğu beceri gereksinimleri, iş deneyiminin sektöre özgü olması ve sektör içi ağların, doğum sonrası istihdama dönüşte belirleyici rol oynadığını düşündürmektedir.

Sektörler ayrıntılandırıldığında bu kalıcılığın özellikle insan sağlığı ve sosyal hizmetler, eğitim ile kültür-sanat gibi sektörlerde daha güçlü olduğu görülmektedir. Bu sektörlerde sektör içi geri dönüş olasılıklarının yüksek olması, görece daha düzenli çalışma saatleri, kamu ağırlığı ve iş güvencesinin doğum sonrası istihdamı desteklediğine işaret etmektedir. Buna karşılık, imalat sanayinin bazı alt kolları ile madencilik, enerji ve su temini gibi sektörlerde diyagonal üzerindeki olasılıkların daha düşük, “terk” olasılıklarının ise görece yüksek seyretmesi, bu sektörlerde doğum sonrası işgücü piyasasında kalıcılığın zayıf olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle emek yoğun ve görece düşük ücretli sektörlerde hem sektör değiştirme hem de tamamen işgücü piyasasından çıkış olasılıklarının daha yüksek olması, sektörel yapının kadınların doğum sonrası istihdam kararlarında kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Bu bulgular, doğum sonrası kadın istihdamının güçlendirilmesine yönelik politikaların, sektörlerin çalışma koşulları ve esneklik kapasiteleri dikkate alınarak tasarlanmasının önemine işaret etmektedir.

Şekil 10. Sektörler Arası Geçiş



**Not:**Kutulardaki değerler, doğum ardından işten ayrılan kadınların ilgili sektörde çalışmaya geri dönme olasılıklarını göstermektedir. Satırlar doğum sonrası işten çıkmadan önceki, harf düzeyinde NACE2 sektörlerini, sütunlar ise çalışmaya geri dönülen sektörü göstermektedir. “Terk” kategorisi, doğumdan sonra işten çıktığı tespit edilen ancak 2025 Kasım ayı sonuna kadar SGK kayıtlarında işe geri dönüşü gözlenmeyen kadınları ifade etmektedir.

**Kaynak:** SGK.

Mesleki geçişlere ilişkin Markov matrisi, doğum sonrası istihdama dönüş sürecinin meslekler arasında belirgin biçimde farklılaştığını ortaya koymaktadır (Şekil 11). Diyagonal üzerindeki olasılıkların özellikle profesyoneller, yöneticiler ve büro elemanları gibi görece daha yüksek beceri ve formel nitelik gerektiren meslek gruplarında yoğunlaşması, bu gruplarda meslek içi kalıcılığın güçlü olduğunu göstermektedir. Bu mesleklerde doğum sonrası aynı mesleğe geri dönüş olasılığının yüksek olması; mesleğe özgü beşeri sermayenin korunması, iş deneyiminin transfer edilebilirliği ve görece daha esnek ya da düzenli çalışma koşullarının sağladığı avantajlarla ilişkilendirilebilir.

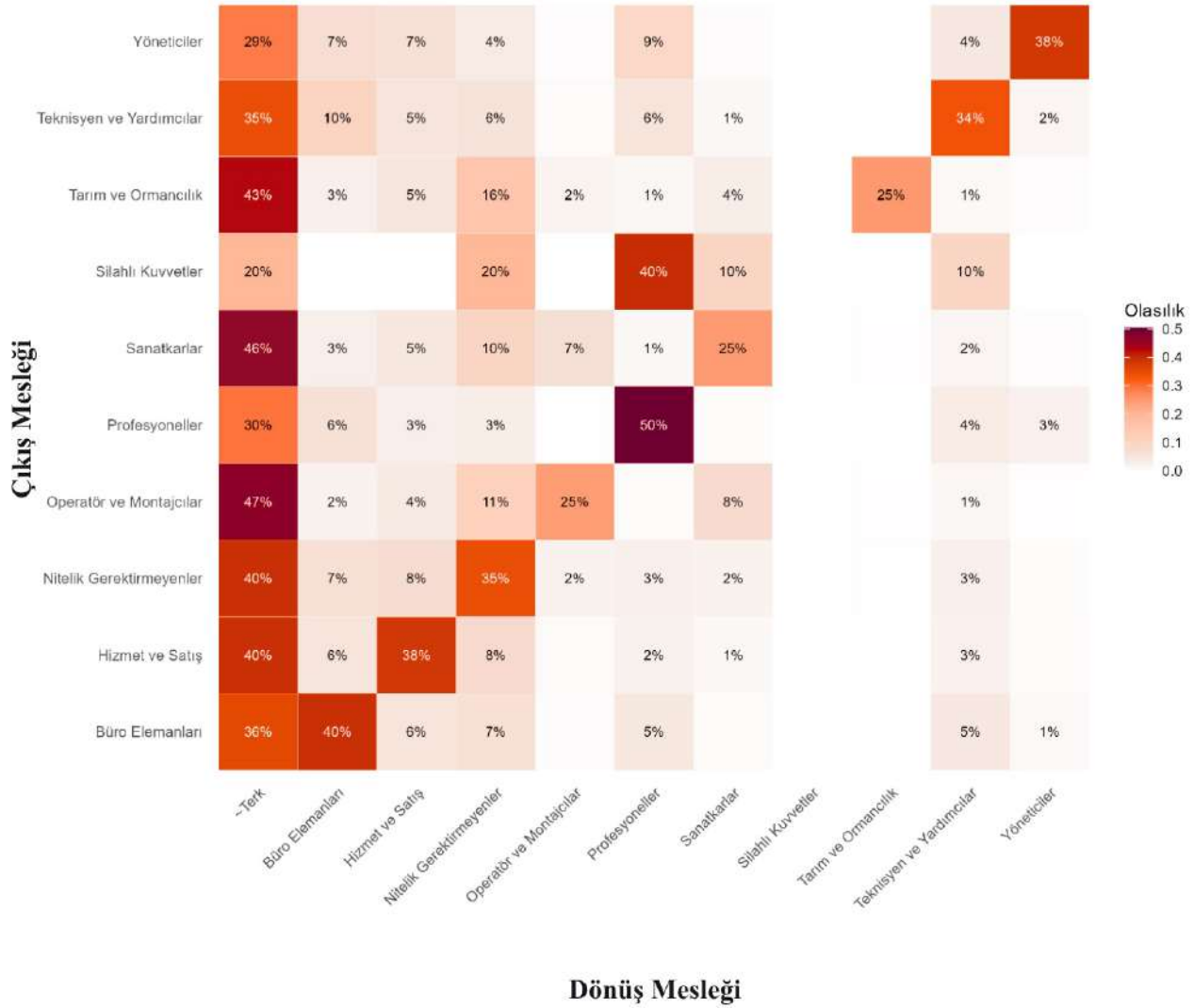
Buna karşılık, nitelik gerektirmeyen işler ile operatör ve montajcı gibi bedensel emek ağırlıklı meslek gruplarında diyagonal üzerindeki olasılıkların daha düşük, meslek dışına geçiş ve “terk” olasılıklarının ise daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, söz konusu mesleklerde doğum sonrası istihdama dönüşün daha kırılğan bir yapıya sahip olduğunu ve işgücü piyasasında kalıcılığın zayıfladığını göstermektedir.

Özellikle standartlaşmış, düşük ücretli ve sınırlı kariyer olanakları sunan mesleklerde, doğum sonrası hem meslek değiştirme hem de tamamen işgücü piyasasından çıkma eğiliminin daha güçlü olması dikkat çekicidir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, mesleki niteliğin ve beceri düzeyinin doğum sonrası işgücü piyasasına dönüşte koruyucu bir rol oynadığı; yüksek nitelik gerektiren mesleklerin kadınların istihdamda sürekliliğini desteklerken, düşük nitelikli mesleklerin doğum sonrası istihdamdan kopuş riskini artırdığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgu, doğum sonrası kadın istihdamını güçlendirmeye yönelik politikaların mesleki beceri kazanımı, yeniden eğitim ve nitelik yükseltmeye odaklanmasının önemine işaret etmektedir.

Şekil 11. Meslekler Arası Geçiş



**Not:**Kutulardaki değerler, doğum ardından işten ayrılan kadınların ilgili meslekte çalışmaya geri dönme olasılıklarını göstermektedir. Satırlar doğum sonrası işten çıkmadan önceki tek haneli meslekleri, sütunlar ise çalışmaya geri dönülen meslekleri göstermektedir. “Terk” kategorisi, doğumdan sonra işten çıktığı tespit edilen ancak 2025 Kasım ayı sonuna kadar SGK kayıtlarında işe geri dönüşü gözlenmeyen kadınları ifade etmektedir.

**Kaynak:** SGK.

Genel olarak Markov zinciri sonuçları, doğum sonrası işgücü piyasasına dönüşün firma ölçeği, sektör ve meslek boyutlarında yüksek ölçüde durum bağımlılığı sergilediğini, yukarı yönlü hareketlilik ve alanlar arası geçişlerin sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır. Bu durum, doğum sonrası istihdam politikalarının yalnızca işe dönüşü teşvik etmeye değil, aynı zamanda kadınların çalıştıkları ölçek, sektör ve mesleklerde kalıcılığını güçlendirmeye odaklanması gerektiğine işaret etmektedir.

## 2.4. Doğuma Bağlı Yarım Çalışma Ödeneği Analizleri

Doğum sonrası dönemde kadınların işgücü piyasası ile bağlarının kopmaması, aynı zamanda çocuk bakımına yeterli zaman ayırabilmeleri hem toplumsal refah hem de uzun vadeli istihdam hedefleri açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu çerçevede Türkiye’de uygulanan "Doğuma Bağlı Yarım Çalışma Ödeneği", çalışan annelerin doğum sonrası süreçte istihdamdan tamamen kopmadan çalışma sürelerini geçici olarak azaltabilmelerine ve bu doğrultuda oluşan gelir kaybının kamu tarafından telafi edilmesine imkân tanımaktadır. Çalışmanın bu bölümünde, İŞKUR verileri esas alınarak yarım çalışma ödeneğinden faydalanma seviyesinin resminin çekilmesi hedeflenmiştir.

Tablo 22’de, Türkiye’de yıllar itibarıyla doğuma bağlı yarım çalışma ödeneğinden faydalanma durumuna ilişkin veriler sunulmaktadır. 2016-2025 yılları arasında yarım çalışma ödeneğine toplam başvuru sayısı 51.020 olmuştur. Aynı dönemde, SGK kayıtlı olup doğum yapan kadın sayısı ise 1.398.017’dir. Bu veriler ışığında, yarım çalışma ödeneğine başvuran kadınların, doğum yapan kadınların yalnızca %3,6’sı olduğu görülmektedir. Başvuru süreçleri incelendiğinde, 3.521 başvurunun uygun şartları taşımadığı, 4.052’sinin ise başvurusu onaylanmasına rağmen destekten yararlanmadığı görülmektedir.

Yıllar itibarıyla yapılan değerlendirmede, 2016’dan 2017’ye geçişte başvuran ve ödenekten yararlanan anne sayısında belirgin bir artış olduğu görülmektedir. Ancak 2017 yılından sonra gerek başvuru gerekse yararlanma sayılarında bir azalma eğilimi başlamış, özellikle 2019 sonrasında düşüş hızlanmıştır. Nitekim 2017 yılında 7.796 anne ödenekten faydalanmışken, bu sayı 2024 yılında 3.112’ye, 2025 yılının ilk 11 ayında ise 2.613’e gerilemiştir. İlgili dönem boyunca ortalama yararlanma oranı %80’in üzerinde seyretmiş olsa da 2025 yılı itibarıyla bu oranın %58,6 seviyesine gerilediği görülmüştür.

**Tablo 22.** Yıllara Göre Doğuma Bağlı Yarım Çalışma Ödeneğinden Faydalanma Durumu

Yıl	Başvuran Kişi Sayısı	Onaylanan Fakat Yararlanmayan Kişi Sayısı	Şartları Sağlamayan Başvuru Sayısı	Yararlanan Kişi Sayısı	Yararlanan Oranı
2016	4.638	470	293	3.875	83,50%
2017	7.796	430	385	6.981	89,50%
2018	7.751	429	522	6.800	87,70%
2019	7.583	353	507	6.723	88,70%
2020	5.456	449	379	4.628	84,80%
2021	4.469	234	385	3.850	86,10%
2022	4.293	174	374	3.745	87,20%
2023	3.309	172	326	2.811	85,00%
2024	3.112	217	393	2.502	80,40%
2025*	2.613	593	488	1.532	58,60%
<b>Toplam</b>	<b>51.020</b>	<b>3.521</b>	<b>4.052</b>	<b>43.447</b>	<b>85,20%</b>

**Not:** 2025 yılı verisi Kasım ayı sonuna kadar olan süreyi kapsamaktadır.

**Kaynak:** SGK.

Tablo 23'te, yarım çalışma ödeneğinden yararlanan annelerin doğum sırasına göre dağılımı yer almaktadır. Beklenildiği üzere, üçüncü veya daha sonraki doğumlarda ödenekten yararlanan annelerin oranı görece daha düşüktür. Buna karşılık, birinci ve ikinci doğum için yapılan başvurular karşılaştırıldığında, bu iki grubun oranlarının birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Hatta 2020 ve 2022 yıllarında, ikinci çocuk doğumu için başvuran annelerin oranının birinci çocuk için başvuranların oranını aştığı dikkat çekmektedir. Ancak 2025 yılında, birinci çocuk için yapılan başvuruların ikinci çocuk için yapılan başvurulara kıyasla belirgin biçimde daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 23.** Doğum Sırasına Göre Yarım Çalışma Ödeneğinden Faydalanan Anne Oranı

<b>Yıl</b>	<b>Birinci Çocuk</b>	<b>İkinci Çocuk</b>	<b>Üç ve Üstü Çocuk</b>
2016	45,7	42,94	11,35
2017	44,41	43,46	12,13
2018	44,74	41,9	13,37
2019	43,03	42,61	14,35
2020	41,85	43	15,15
2021	42,68	42,57	14,75
2022	41,44	44,57	13,99
2023	45,11	41,69	13,2
2024	45,08	42,29	12,63
2025	47,65	38,12	14,23
<b>Toplam</b>	<b>43,88</b>	<b>42,64</b>	<b>13,49</b>

**Not:** 2025 yılı verisi Kasım ayı sonuna kadar olan süreyi kapsamaktadır.

**Kaynak:** SGK.

Tablo 24'te doğum sırasına göre yarım çalışma ödeneğinden faydalanan ortalama gün sayısı verilmiştir. Ödenek süresi, annenin kaçınıcı çocuğunu dünyaya getirdiğine bağlı olarak değişmektedir. Buna göre; ilk çocuk için yarım çalışma süresi toplam 60 gün, ikinci çocuk için 120 gün, üçüncü ve sonraki çocuklar için ise 180 gün olarak belirlenmiştir. Ancak yarım çalışma uygulamasında anne bu süre boyunca günde yarım gün çalıştığından, fiilen ödenek alınabilecek süre bu günlerin yarısı kadardır; diğer bir ifadeyle, belirtilen sürelerin yalnızca yarısı için yarım çalışma ödeneği ödenmektedir.

Tablo 24'e göre, birinci doğumlarda ödenekten yararlanan ortalama gün sayısı, mevzuatta belirlenen azami süre olan 30 güne oldukça yakın gerçekleşmiştir. İkinci çocuk için yararlanan ortalama gün sayısı yaklaşık 50 gün düzeyinde seyrederken, üçüncü ve daha sonraki doğumlarda ise ortalama yararlanma süresinin 70 günün biraz üzerinde olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, uygulamadan yararlananların büyük bölümünün mevzuatta öngörülen azami yararlanma süresine fiilen ulaşamadığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 24.** Doğum Sırasına Göre Yarım Çalışma Ödeneğinden Faydalanılan Ortalama Gün Sayısı

Yıl	Birinci Çocuk	İkinci Çocuk	Üçüncü Çocuk
2016	24,83	47,65	71,53
2017	25,38	49,59	72,07
2018	25,28	48,49	71,43
2019	25,35	49,59	72,19
2020	24,19	46,60	68,35
2021	25,02	48,77	70,44
2022	25,17	48,90	72,71
2023	25,12	49,77	69,00
2024	25,67	49,52	71,15
2025	25,34	50,34	73,29
<b>Toplam</b>	<b>25,14</b>	<b>48,82</b>	<b>71,21</b>

**Not:** 2025 yılı verisi Kasım ayı sonuna kadar olan süreyi kapsamaktadır.

**Kaynak:** SGK.

Yarım çalışma ödeneği tutarının brüt asgari ücret esas alınarak belirlenmesi nedeniyle, yararlanılan dönemlerde gözlenen ortalama ücretlerin asgari ücrete yakınsaması beklenmektedir. Nitekim, Tablo 25’te raporlanan ortalama toplam ödeme tutarları yararlanılan ortalama gün sayısına bölüldüğünde, elde edilen günlük ödeme miktarının asgari günlük ücrete oldukça yakın olduğu görülmektedir. Bu bulgu, yarım çalışma ödeneği tasarımının fiili ödeme düzeylerine doğrudan yansıdığını teyit etmektedir.

**Tablo 25.** Doğum Sırasına Göre Ortalama Ödeme Miktarı (TL)

Yıl	Birinci Çocuk	İkinci Çocuk	Üçüncü Çocuk
2016	1371.1	2663.5	4045.8
2017	1506.4	2974.1	4357.7
2018	1730.2	3384.8	5099.7
2019	2167.2	4282.7	6280.9
2020	2365.9	4633.8	6932.8
2021	3050.6	6161.6	9119.3
2022	5033.2	10259.3	16191.4
2023	10117.4	21445.1	31797.7
2024	17276.1	34198.5	49811.5
2025	19985.3	35544.8	47272.9

**Not:** 2025 yılı verisi Kasım ayı sonuna kadar olan süreyi kapsamaktadır.

**Kaynak:** SGK.

Veri setinde, yarım çalışma ödeneğinden yararlanan annelerin demografik özelliklerine dair bazı bilgiler bulunmaktadır. İlk olarak, annelerin doğumla beraber yaptıkları başvurulardaki yaşları tespit edilebilmektedir.

Tablo 26’da sunulan bulgular, anne olma yaşının yıllar itibarıyla artış eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır. Doğum sırasına göre değerlendirildiğinde ise, yarım sigorta ödeneğinden yararlanan anneler arasında 2025 yılında ilk çocuk için ortalama anne yaşı 30,88 iken, bu yaş ikinci çocukta 33,72’ye, üçüncü ve daha sonraki çocuklarda ise 35,76’ya yükselmektedir. Öte yandan, ödenekten yararlanan en düşük yaş 20, en yüksek yaş ise 56’dır.

**Tablo 26.** Doğum Sırasına Göre Ortalama Anne Yaşı (Yıl)

<b>Yıl</b>	<b>Birinci Çocuk</b>	<b>İkinci Çocuk</b>	<b>Üçüncü Çocuk</b>	<b>Toplam</b>
2016	29,19	32,51	34,95	31,27
2017	29,20	32,49	34,97	31,33
2018	29,34	32,48	34,97	31,41
2019	29,51	32,70	35,44	31,72
2020	29,68	32,61	34,90	31,73
2021	29,90	32,71	35,23	31,88
2022	30,17	33,07	35,56	32,22
2023	30,54	33,40	35,61	32,40
2024	30,31	33,46	35,69	32,32
2025	30,88	33,72	35,76	32,66
<b>Toplam</b>	<b>29,68</b>	<b>32,76</b>	<b>35,22</b>	<b>31,74</b>

**Not:** 2025 yılı verisi Kasım ayı sonuna kadar olan süreyi kapsamaktadır.

**Kaynak:** SGK.

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanan annelerin eğitim durumları Tablo 27’de sunulmaktadır. Eğitim bilgisi bulunan 50.706 kadın arasında, lise ve dengi okul mezunları %31,83 ile en büyük grubu oluşturmaktadır. Bu grubu %29,07 ile lisans ve %20,32 ile önlisans mezunları takip etmektedir.

2023 Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine göre Türkiye’de çalışan kadınlar arasında lisans mezunlarının oranı %19,8, lise ve dengi okul mezunlarının oranı %18,79 ve önlisans (iki veya üç yıllık yüksek okul) mezunlarının oranı %5,88’dir. Bu karşılaştırma, yarım çalışma ödeneğinden yararlanan anneler arasında özellikle ön lisans mezunlarının payının, Türkiye genelindeki kadın istihdam yapısına kıyasla belirgin biçimde daha yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Yıllara göre başvuran eğitim durumları incelendiğinde, Türkiye’de kadınlar arasında artan üniversiteli mezun oranının, yarım çalışma ödeneğinden faydalanmaya da yansıtıldığı görülmektedir. 2016 yılında destekten yararlanan kadınlar arasında üniversite mezunlarının oranı %27,31 iken 2025 yılında bu oran %37,75’e yükselmiştir.

**Tablo 27.** Eğitim Durumuna Göre Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanma (Yüzde)

<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Gözlem Sayısı</b>	<b>Pay (%)</b>
Okur Yazar Olmayan	1150	2,27
Okur Yazar	483	0,95
İlkokul	86	0,17
İlköğretim	6.875	13,56
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	16.140	31,83
Önlisans	10.303	20,32
Lisans	14.739	29,07
Yüksek Lisans	909	1,79
Doktora	21	0,04
<b>Toplam</b>	<b>50.706</b>	<b>100,0</b>

**Not:** 2025 yılı verisi Kasım ayı sonuna kadar olan süreyi kapsamaktadır.

**Kaynak:** SGK.

Son olarak yarım çalışma ödeneğinden yararlanan kadınların en çok çalıştıkları ilk 20 meslek Tablo 28’de verilmektedir. Tabloda yer alan mesleklerin, görel olarak düşük nitelikli meslekler oldukları görülmektedir.

Sonuç olarak doğuma bağlı yarım çalışma ödeneğinin Türkiye’de sınırlı bir kesim tarafından kullanıldığı ve uygulamadan yararlanmanın belirli demografik ve mesleki gruplarda yoğunlaştığı görülmektedir. Yıllar itibarıyla başvuru ve yararlanma sayılarında gözlenen düşüş eğilimi, uygulamanın kullanımında bazı yapısal ya da kurumsal kısıtların etkili olabileceğine işaret etmektedir.

Yararlanıcıların büyük bölümünün mevzuatta öngörülen azami sürelerin altında ödenekten faydalandığı, annelerin ortalama yaşının zaman içinde arttığı ve orta ile yüksek eğitim düzeyine sahip kadınların ödenekten görece daha fazla yararlandığı görülmektedir. Meslek dağılımı ise yararlanmanın ağırlıklı olarak büro hizmetleri ve hizmet sektöründe yoğunlaştığını ortaya koymaktadır.

**Tablo 28.** Mesleğe Göre Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanma

<b>Meslek</b>	<b>Gözlem Sayısı</b>
Ön Muhasebeci	2.100
Büro İşçisi	1.918
Sekreter	1.905
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	1.554
Temizlik Görevlisi	1.485
Perakende Satış Elemanı (Tezgahtar)	1.361
Muhasebe Meslek Elemanı	1.235
Büro Memuru (Genel)	1.080
Beden İşçisi (Genel)	1.075

Kasiyer	980
Veri Giriş Kontrol İşletmeni	773
Konfeksiyon İşçisi	772
Müşteri Hizmetleri Görevlisi/Asistanı	745
Muhasebeci	729
Veri Giriş Elemanı	710
Güvenlik Görevlisi	597
Satış Danışmanı / Uzmanı	565
Servis Görevlisi (Banka)	553
Hemşire	539
Temizlik Görevlisi (Hastane)	476

**Not:** 2025 yılı verisi Kasım ayı sonuna kadar olan süreyi kapsamaktadır.

**Kaynak:** SGK.

## 2.5. Doğum Sonrası İşten Ayrılma Davranışının Ekonomik Maliyeti

Doğum sonrası işten ayrılan kadınların kamu maliyesi üzerindeki etkisini analiz etmek amacıyla, prim ve vergi gelirleri üzerinden bir maliyet hesaplaması yapılmıştır. 2016–2024 döneminde doğum sonrasında işten ayrılarak kayıtlı istihdama geri dönmeyen toplam 309.581 kadın bulunmaktadır. Analiz kapsamında bu kadınların işten ayrılmadan önceki yaşları ve çalıştıkları sektörler dikkate alınmıştır.

Emeklilik yaşı 58 olarak varsayılmış ve her bir kadının emekliliğe kadar potansiyel çalışma süresi hesaplanmıştır. Hesaplamalar 2025 yılı değeri üzerinden yapılacağı için, ücret varsayımı olarak kadınların son çalıştıkları sektörün 2025 yılı ortalama brüt ücreti esas alınmıştır. Emekliliğe kadar çalışılabilecek süre ile bu ücret çarpılarak toplam potansiyel kazanç 2025 fiyatlarıyla hesaplanmıştır. Bu tutar üzerinden yüzde 32,5 oranında sosyal güvenlik primi ve yüzde 20 oranında gelir vergisi uygulanarak kamuya sağlanabilecek gelir tahmin edilmiştir. Bu varsayımlar altında, söz konusu kadınların yalnızca yüzde 50'sinin kayıtlı istihdamda kalmaya devam etmesi durumunda dahi, 2025 yılı değerleriyle yaklaşık 797 milyar TL prim geliri ve 491 milyar TL gelir vergisi geliri elde edilebileceği hesaplanmaktadır. Benzer bir hesaplama 2024 yılı için de yapılmıştır. 2024 yılında doğum nedeniyle işten ayrılan 57.880 kadının yıl sonuna kadar çalışmaya devam etmeleri halinde kamuya sağlayabilecekleri gelir hesaplanmıştır. Bu kapsamda kadınların son brüt ücretleri esas alınmış; işten ayrıldıkları aydan 2024 yılı Aralık ayına kadar olan süre belirlenerek çalışma dışında kalan döneme ilişkin potansiyel kazanç hesaplanmıştır. Bu tutar üzerinden aynı prim ve gelir vergisi oranları uygulanmıştır. Yerlerine yeni bir işçi alınmadığı varsayımı altında, yalnızca 2024 yılı için ortaya çıkan kamu geliri kaybının yaklaşık 1,57 milyar TL prim ve 968 milyon TL gelir vergisi düzeyinde olduğu tahmin edilmektedir<sup>4</sup>

Bu sonuçlar, doğum sonrası işgücünden kopuşların yalnızca bireysel gelir ve kariyer kaybı yaratmadığını, aynı zamanda kamu maliyesi açısından da önemli ve ölçülebilir bir maliyet doğurduğunu göstermektedir.

<sup>4</sup> 16 Şubat 2026 tarihinde yapılan hesaplamalara dayanmaktadır.

### 3. NİTEL ARAŞTIRMA SONUÇLARI

Nitel araştırma bölümü, Ankara çalıştayı ile Bursa, Manisa ve Adana odak grup görüşmelerini kapsamaktadır.

#### 3.1. Metodoloji

Aile dostu politikalar alanında politika geliştirme sürecine kanıta dayalı katkı sunmak amacıyla yürütülen nitel araştırma, katılımcı, etkileşimli ve çok paydaşlı bir metodoloji ile tasarlanmıştır. Nitel araştırmanın temel yaklaşımı; kadınların doğum ve çocuk bakımı dönemlerinde işgücünden kopuşlarını önlemeye yönelik mevcut durumun farklı paydaş perspektifleriyle değerlendirilmesi, sorun alanlarının görünür hale getirilmesi ve uygulanabilir politika önerilerinin birlikte üretilmesidir. Bu doğrultuda metodoloji, kanıta dayalı tartışma – deneyim paylaşımı – ortak akıl üretimi ekseninde yapılandırılmıştır.

##### 3.1.1. Yöntem

Araştırmanın yöntemi, yalnızca tek bir toplantıya değil, birbirini besleyen bir dizi çalıştay ve odak grup görüşmesi sürecine dayanmaktadır. Ankara’da yüz yüze gerçekleştirilen çalıştay, sürecin ana omurgasını oluşturmuş; bunu farklı bölgelerde çevrim içi olarak gerçekleştirilecek üç yerel çevrimiçi toplantı izleyecek şekilde planlanmıştır. Bu yapı sayesinde hem ulusal politika düzeyi hem de yerel gerçeklikler birlikte ele alınmış; böylece daha kapsayıcı ve temsil gücü yüksek bir veri seti oluşturulması hedeflenmiştir.

##### 3.1.2. Etik İlkeler ve Veri Güvenliği

Görüşmeler başlamadan önce katılımcılara çalışmanın amacı ve verinin kullanım biçimi açıklanmış; kişisel verilerin korunması, anonimlik ve gizlilik ilkeleri doğrultusunda süreç yürütülmüştür. Deşifre metinlerinde kişi/kurum isimleri raporlama aşamasında anonimleştirilerek sunulmuştur. Kayıt, deşifre ve analiz dokümanları erişim kısıtlı biçimde saklanmıştır.

##### 3.1.3. Veri Analizi

Deşifre metinleri, nitel araştırma standartlarıyla uyumlu biçimde tematik analiz yaklaşımıyla çözümlenmiştir. Analiz süreci şu adımlarla yürütülmüştür:

- Deşifrelerin bütüncül okunması ve ön notlar,
- Temalara göre ilk kod setinin oluşturulması (izinler/işe dönüş; bakım; esneklik/yarım çalışma),
- Kodların alt temalara ayrıştırılması (örneğin, “gelir kaybı”, “vardiya-kriz bakım boşluğu”, “mevzuat-belirsizlik”, “erişim/güven/saat uyumu”),
- Tema içi örüntülerin ve çelişen görüşlerin belirlenmesi,
- Bulguların politika çıkarımlarına dönüştürülmesi (uygulanabilir öneriler, kısa/orta vade ayrımı).

### 3.1.4. Güvenirlik ve Geçerlik

Bulguların güvenilirliğini artırmak için;

- Şeffaf izleme: Kodlama kararları ve tema eşleştirmeleri kayıt altına alınmıştır.
- Karşılaştırmalı okuma: Odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgular, Ankara'daki çalıştay temalarıyla (izinler, bakım, esneklik ve işveren teşvikleri) ilişkilendirilerek tutarlılık/ayrışma alanları not edilmiştir.
- Olumsuz örnek duyarlılığı: Tekil örnekler genelleştirilmeden, aykırı/çelişen görüş olarak ayrıca işaretlenmiştir.

## 3.2. Türkiye İçin Aile Dostu Politikalar ve Kadın İstihdamını Güçlendiren Bütüncül Yaklaşım Çalıştayı

Serinin ilk adımı olarak 18 Aralık 2025 tarihinde Ankara'da yüz yüze bir çalıştay gerçekleştirilmiştir.

### 3.2.1. Katılımcı Profili

Çalıştay metodolojisi, yalnızca teknik uzmanlığı değil, politika süreçlerinin tüm paydaşlarını içerecek şekilde kurgulanmıştır. Bu kapsamda; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Hazine ve Maliye Bakanlığı gibi çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri; meslek kuruluşları ile çeşitli sektörlerden insan kaynakları politikalarında karar alma süreçlerinde etkili işveren temsilcileri, işçi ve işveren sendikalarının temsilcileri ile akademisyen ve uzmanlar sürece dahil edilmiştir. Bu yaklaşım, çalıştay çıktılarının politika uygulanabilirliği ve sosyal karşılığını güçlendirmiştir. Ankara çalıştaya 50 kişi katılmıştır.

### 3.2.2. Yöntem

Çalıştay, *World Café* yöntemi üzerine inşa edilmiştir. Bu yöntem, küçük grup tartışmaları yoluyla katılımcıların bilgi ve deneyimlerini paylaşmalarını, ortak sorunları birlikte analiz etmelerini ve çözüm üretmelerini sağlayan interaktif bir yapı sunmaktadır. Ankara çalıştayında World Café oturumları 3 masa için 3 tur şeklinde uygulanmış; her masada bir tematik alanı temsilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nden bir kolaylaştırıcı ve raportör ile UNFPA'dan bir uzman bulunmuştur. Kolaylaştırıcı ve raportörler turlar arasında masalar arasında rotasyon yaparak tüm katılımcıları kendi temalarında dinleme fırsatı yakalamıştır. Böylece her konu, farklı kurumsal ve mesleki perspektiflerle yeniden zenginleştirilmiştir.

Masalar aşağıdaki üç ana tema etrafında yapılandırılmıştır:

- Ebeveyn İzinleri ve İşe Dönüş
- Bakım Hizmetleri ve Aile Dostu Destek Mekanizmaları
- İşveren Uygulamaları ve Teşvikler (Yarım Çalışma Ödeneği, Aile Dostu İşyeri Uygulamaları, Teşvik Mekanizmaları)

Her masa için hazırlanmış odak sorular sayesinde tartışmalar sistematik hale getirilmiş, katılımcı görüşleri yalnızca genel değerlendirme düzeyinde kalmamış ve somut politika alanlarına yönlendirilmiştir.

Aşağıdaki tabloda her bir masa için belirlenen tematik sorular yer almaktadır.

**Tablo 29.** Masa Çalışmalarında Kullanılan Tematik Sorular

	<i>Temalar</i>	<i>Sorular</i>
<i>Masa 1</i>	<i>Doğuma Bağlı İzinler ve İşe Dönüş</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Doğum sonrası ücretsiz izin sürecinde kadınların iş ile bağlantısının kopmasının temel nedenleri nelerdir?</li> <li>2. Mevcut ücretli ve ücretsiz izin düzenlemelerinin doğum sonrası kadınların işe dönüşüne katkısını nasıl değerlendirirsiniz?</li> <li>3. Mevcut izin süreleri sizce yeterli mi? Ücretli doğum izni süresinin 24 haftaya çıkarılmasına ilişkin gündemdeki düzenlemeyi kadın istihdamı açısından nasıl değerlendiriyorsunuz?</li> <li>4. Babalık izni ve ebeveyn izni mevcut haliyle yeterli mi? Bu izinlerin yeniden tasarımına ilişkin görüşleriniz nelerdir?</li> <li>5. İşverenler işe dönüş sürecinde hangi adımları atarsa işe dönüş oranları artar?</li> <li>6. İşe dönüşü kolaylaştırmak için uygulanabilir 3 öneriniz nedir?</li> <li>7. Esnek çalışma modellerinden hangi sektörler daha çok yararlanabilir?</li> <li>8. Kadınların esnek çalışmayı talep ettiğinde karşılaştığı işyeri engelleri nelerdir?</li> <li>9. Esnek çalışmanın kariyer üzerindeki olası olumsuz etkilerini azaltmak için hangi uygulamalar hayata geçirilebilir?</li> <li>10. Esnek çalışma modellerini yaygınlaştırmak için 3 politika öneriniz nedir?</li> </ol>

**Masa 2****Bakım Hizmetleri  
ve Aile Dostu  
Destek  
Mekanizmaları**

1. Kamusal kreş-gündüz bakım hizmetlerinde en kritik eksiklikler nelerdir?
2. İşyerinde kreş veya bakım desteği sizce neden yaygın değil?
3. Bakım politikaları sizce yalnızca kadın çalışanlar için mi tasarlanıyor? Erkek çalışanların bakım sorumluluğu nasıl dikkate alınmalıdır?
4. Bakım yükünün çalışanlar üzerindeki etkilerini azaltmak için işverenler neler yapabilir?
5. İşverenler bakım hizmetlerini bir maliyet mi yoksa istihdamı koruyan bir yatırım mı olarak görüyor? Öyleyse, bu algı nasıl değiştirilebilir?
6. Gelir destekleri (çocuk bakım desteği, vergi indirimi vb.) sizce hangi profil için etkili olur?
7. Tek tek işyerleri yerine OSB (halihazırdakilerin yaygınlaştırılması ve artırılması), sektör veya bölge bazlı ortak kreş/bakım modeli uygulanabilir mi? Böyle bir durumda, en büyük engel ne olurdu?
8. Aile dostu bakım sistemi tasarlansa, içinde hangi üç adım mutlaka yer almalıdır?

**Masa 3****İşveren  
Uygulamaları ve  
Teşvikler  
(Yarım Çalışma  
Ödeneği, Aile  
Dostu İşyeri  
Uygulamaları,  
Teşvik  
Mekanizmaları)**

1. İşverenler hâlihazırda hangi aile dostu uygulamaları hayata geçiriyor? Bu uygulamalar daha çok hangi çalışan grupları için geçerli?
2. Bir işyerinin “aile dostu” olarak tanımlanabilmesi için sizce asgari hangi uygulamalar bulunmalıdır?
3. İşverenler aile dostu uygulamaları daha çok ek maliyet mi yoksa işgücünü tutan bir yatırım olarak mı görüyor? Bu bakış açısı nasıl değiştirilebilir?
4. Yasal değişiklik beklemeden, işverenlerin kendi inisiyatifleriyle hayata geçirebileceği en uygulanabilir aile dostu uygulama hangisidir?
5. Kadın istihdamının desteklenmesine yönelik mevcut teşvikler (prim teşviki, proje bazlı destekler vb.) işveren davranışını değiştirmede sizce yeterli mi? Neden?
6. Yarım çalışma ödeneğinin kullanımını sınırlayan en önemli engeller nelerdir?
7. Yarım çalışma ödeneğinin miktarı ve süresinin artırılmasının ödenekten yararlanma düzeyini artıracakını düşünüyor musunuz?
8. Eğer yeni bir teşvik mekanizması tasarlansaydı, işverenleri gerçekten harekete geçirecek en kritik unsur ne olurdu?
9. Eğer yalnızca tek bir işveren uygulaması yaygınlaştırılabilseydi, kadınların doğum sonrası işe dönüşünü en çok hangisi desteklerdi?
10. İşverenlerden beklenen sorumluluk ile kamusal destek arasında nasıl bir denge kurulmalı?

### 3.2.3. Veri Toplama ve Raporlama

Her masada bulunan kolaylaştırıcılar tartışmaları yönlendirmiş, raportörler tarafından yapılandırılmış not alma formları kullanılarak bulgular kaydedilmiştir. Çalıştayın ardından toplanan veriler, araştırma ekibi tarafından tematik kodlama yöntemi ile analiz edilmiş; bulgular sorun alanları, çözüm önerileri ve politika mesajları ekseninde sınıflandırılmıştır.

### 3.2.4. Tematik Masa Çalışmaları

#### 3.2.4.1. Doğuma Bağlı İzinler, Ebeveynlik Rolü ve Esnek Çalışma Bağlamında Kadınların İşe Dönüşü

Tema 1 eksenindeki masa tartışmalarında, doğuma bağlı sonrası izinler ve esnek çalışma düzenlemelerinin kadınların işe dönüşü, işte kalması, kariyer ilerlemesi ve toplumsal rollerin yeniden üretimi üzerindeki etkisi çok boyutlu biçimde ele alınmıştır. Tartışmalarda, uluslararası literatürde yer alan anneliğin ücret ve kariyer cezası (motherhood penalty / child penalty), bakım yükü (care burden), kadın- erkek eşitliğine dayanan ebeveyn izni (gender-equal parental leave) ve aile dostu işyeri ekosistemleri (family-friendly workplace ecosystems) yaklaşımları ile uyumlu bir çerçeve ortaya konulduğu görülmüştür.

Tema 1 eksenindeki masa çıktıları özellikle şu araştırma sorularıyla doğrudan ilişkilidir:

- Doğuma bağlı izinler, kadınların iş ile bağının kopmasını nasıl etkilemektedir?
- Ebeveyn izinlerinin tasarımı, bakım yükünün paylaşımı açısından ne ifade etmektedir?
- Esnek çalışma modelleri işe dönüşü desteklemekte midir, yoksa yeni risklere mi yol açmaktadır?
- Hangi politika araçları uygulanabilir ve sürdürülebilir?

#### 3.2.4.1.1. Temel Sorun Alanları

Bu başlık altında, masa çalışmalarına aktif olarak katkı sunan katılımcıların paylaşımları, deneyimleri ve değerlendirmeleri doğrultusunda öne çıkan temel sorun alanları sistematik biçimde ele alınmakta; kadınların doğum sonrası işe dönüş süreçlerini ve aile dostu politika uygulamalarını etkileyen yapısal, kurumsal ve uygulamaya dönük güçlükler bütüncül bir çerçeve içinde açıklanmaktadır.

#### *Maddi Kayıplar ve İzinlerin Fiilen Kullanılmaması*

Tema 1 ekseninde yürütülen masa çalışmalarında, doğum sonrası ücretsiz izin dönemlerinin ciddi gelir kaybına yol açması nedeniyle birçok kadının bu hakkı fiilen kullanamadığı belirtilmiştir. Ücretsiz iznin özellikle orta ve alt gelir grubu kadınlar için erişilebilir olmayan bir hak haline geldiği ifade edilmiştir. Bu tespit, uluslararası literatürdeki, “hak var ancak bu kullanılmayan bir hak” tartışmalarıyla da örtüşmektedir. Bu bağlamda, ekonomik güvencesi olmayan izinlerin, sosyal politika aracı olmaktan çıkarak sembolik hale geldiği söylenebilir.

### ***Toplumsal Roller ve Bakım Yükünün Kadın Üzerinde Yoğunlaşması***

Masa tartışmalarında bakım yükünün büyük ölçüde kadınlar üzerinde kalmaya devam ettiği, bu nedenle doğuma bağlı izinler ile esnek çalışma modellerinin genel olarak kadın merkezli tasarlandığı vurgulanmıştır. Söz konusu yapı;

- Kadının bakım veren esas kişi olarak kodlanmasına,
- Babanın sürece sınırlı katılımına,
- Çalışma yaşamında kadın-erkek eşitsizliğinin yeniden üretilmesine neden olmaktadır.

Bununla birlikte, İsveç gibi ülkelerde yer alan devredilemez babalık izni örneklerinin, katılımcılar için Türkiye açısından ilham verici bir model olarak görülmesi dikkat çekicidir.

### ***Kariyer Kaybı ve İşe Dönüşte Eşitsizlik***

Katılımcıların önemli bir bölümü, uzun süreli izin sonrası işe dönen kadınların;

- Terfi süreçlerinden dışlanması,
- Görev / pozisyon kaybı yaşaması,
- Görünmez kariyer maliyetlerine maruz kalması gibi risklerle karşılaştığını belirtmiştir.

Bu husus, literatürdeki karşılıksız bakım emeğinin ücretli işgücü piyasasında uzun dönemli cezalandırıcı etkisi üzerine yapılan tartışmalarla uyumludur. Katılımcılar, yalnızca izin sürelerinin arttırılmasının önemli olmadığını, hem doğurganlığı hem de kadın istihdamını desteklemek yönünden güvenceli işe dönüş politikalarının da zorunlu olduğunu güçlü şekilde vurgulamışlardır.

### ***Esnek Çalışmanın Fırsatları ve Sınırları***

Tema 1 ekseninde yürütülen masa çalışmalarında, esnek çalışma modellerinin iki yönlü ele alındığı görülmüştür. Buna göre, ilk olarak esnek çalışmanın getirdiği başlıca fırsatlar;

- Kadınların işgücü piyasasında kalmasına destek olması,
- İş-aile yaşamı uyumunu sağlaması,
- İşe dönüş sürecinin psikolojik ve fiziksel olarak kolaylaştırılması şeklinde sıralanmıştır.

Buna karşılık, esnek çalışmanın Türkiye işgücü piyasasında -görel olarak- sınırlı düzeyde tecrübe edilmesi;

- Esnek çalışma modellerinin Türk çalışma kültüründe yerleşik olmaması,
- Altyapı ve güvence eksikliği,
- Bazı sektörlerde (imalat, sağlık vb.) sektörün yapısal dinamikleri nedeniyle uygulanamama,
- Kariyer riski yaratma ihtimali ile ilişkilendirilmiştir.

Bu yaklaşımın, esnek çalışmayı tek başına *kurtarıcı* değil; *güvenceyle desteklenmesi gereken koşullu bir araç* olarak konumlandığı söylenebilir.

### **Mevzuat ve Uygulama Boşlukları**

Tema 1 odağında, özellikle şu alanlarda mevzuat boşlukları ve uygulama eşitsizlikleri tespit edilmiştir:

- Süt izni uygulamasında ulaşım ve şehirleşme faktörlerinin dikkate alınmaması,
- Bazı hakların yönetici inisiyatifine bırakılması,
- İş kazası tanımlarının esnek / uzaktan çalışmaya uyumsuzluğu,
- Denetim, yaptırım ve teşvik dengesinin tam olarak sağlanmamış olması.

Söz konusu tespitler, esnekliğin kontrolsüz esneklik riskine dönüşmemesi için güçlü bir politika çerçevesine ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

#### **3.2.4.1.2. Politika Perspektifi**

Tema 1 çerçevesinde yürütülen masa çalışmasının çıktıları, üç politika eksenini ön plana çıkarmıştır:

- İzin Artışı + Güvenceli Dönüş = Etkili Politika
- Kadın Odaklı Politikadan Ebeveyn Odaklı Politikaya Geçiş
- Teşvik ve Yaptırım Dengesinin Kurulması

**Şekil 12.** Tema 1- Politika Eksenleri: Önceliklendirilmiş Sorun–Çözüm Matrisine Dayalı Sonuçlar

<b>En Kritik Sorunlar</b>	<b>Çözüm Önerileri</b>	<b>Politika Eksenleri</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• İzin sonrası kariyer ve terfi kaybı</li> <li>• Bakım yükünün kadın üzerindeki yoğunlaşması</li> <li>• Mevzuat ve uygulama boşlukları</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Güvenceli Esnek Çalışma ve İşe Dönüş Garantisi</li> <li>• Aile Dostu İşyeri Teşvikleri ve Kurumsal Modelleme</li> <li>• Devredilemez Babalık İzni ile Ebeveynlik Temelli Yaklaşım</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İzin Artışı + Güvenceli Dönüş = Etkili Politika</li> <li>• Kadın Odaklı Politikadan Ebeveyn Odaklı Politikaya Geçiş</li> <li>• Teşvik ve Yaptırım Dengesinin Kurulması</li> </ul>

Çözüm önerilerinin tek aktörlü değil çok aktörlü (kamu–işveren–sendika) bir yaklaşımı gerektirdiği katılımcılar tarafından özellikle vurgulanmıştır. Tema 1 ekseninde yürütülen masa çalışmasında ortaya konulan ana politika mesajı şu şekilde özetlenebilir: Türkiye’de doğuma bağlı izinlerin ebeveynlik ekseninde yeniden tasarlandığı, güvenceli esnek çalışma modelleri ve işveren destek mekanizmalarıyla güçlendirildiği; bakım yükünün kadın ve erkek arasında eşit paylaşıldığı bir çalışma ekosistemine ihtiyaç vardır. Bu çıkarım, yalnızca kadın istihdamının korunmasını değil; kadın-erkek eşitliği, çocuk refahı, işveren verimliliği ve sosyal politika bütünlüğünü birlikte ele alan aile dostu bir paradigmayı işaret etmektedir.

### 3.2.4.2. Kurumsal Bakım Hizmetleri ve Aile Dostu Destek Mekanizmaları

Tema 2 ekseninde yürütülen masa tartışmaları, kurumsal bakım hizmetlerini yalnızca bir sosyal destek unsuru değil, aynı zamanda kadın istihdamı, iş-aile dengesi ve ekonomik büyüme üzerinde belirleyici etkisi olan stratejik bir politika alanı olarak ele almıştır.

Masanın tartışma eksenini, aşağıdaki çalıştay sorularıyla doğrudan örtüşmektedir:

- Kamusal kreş–gündüz bakım hizmetlerindeki en kritik eksikler nelerdir?
- İşyerinde kreş/bakım desteği neden yaygın değildir?
- Bakım yükünün çalışanlar üzerindeki etkilerini azaltmak için işverenler neler yapabilir?
- Gelir destekleri hangi profiller için daha etkili olur?
- Aile dostu bakım sistemi tasarlanırsa, üç temel adım ne olur?

Tartışmalar, literatürde öne çıkan sosyal yatırım devleti, erken çocukluk eğitimi ve bakımı, bakım ekonomisi ve kadın-erkek eşitliği çerçeveleriyle uyumlu şekilde yürütülmüştür. Tema 2 çerçevesindeki masa çalışmalarında, bakım hizmetleri katılımcılar tarafından bir maliyet değil, orta–uzun vadeli sosyal ve ekonomik yatırım olarak konumlandırılmıştır.

#### 3.2.4.2.1. Temel Sorun Alanları

##### ***Çalışma Saatleri ile Okul/Kreş Saatlerinin Uyumsuzluğu***

Tema 2 eksenindeki masa çalışmalarında ilk güçlü bulgu, çalışma saatlerinin okul ve kreş saatleriyle uyumsuzluğudur. Kreş ve okul çıkışlarının erken olması, ebeveynleri ya işten erken ayrılmaya ya özel okula yönelmeye (yüksek maliyet) ya da kayıt dışı bakıcı/akraba bakımına yönelmektedir.

Bu durum, çalıştay sorularından kamusal kreşlerdeki en kritik eksikler ve iş-aile yaşam uyumu ile doğrudan ilişkilidir. Buna göre, aslında hizmet vardır ancak zamanlama ve organizasyon bakımından işgücü piyasasıyla uyumsuzdur.

##### ***Erişilebilir, Güvenilir ve Uygun Maliyetli Kreş Eksikliği***

Tema 2'nin en güçlü vurgularından biri, işyerine yakın, güvenilir, uygun maliyetli kreş yetersizliğidir. Katılımcılardan biri tarafından değinilen Kocaeli'ndeki tekstil işletmesi örneğinde, bölgede güvenilir kreş olmadığı veya kreşe güven duyulmadığı için kadınların işi bırakmak zorunda kalması, bakım hizmetleri eksikliğinin kadın istihdamı üzerindeki doğrudan negatif etkisini göstermektedir.

Bu bulgu, çalıştay kapsamında yanıt aranan sorulardan;

- İşyerinde kreş/bakım desteği neden yaygın değil?
- Aile dostu bakım sistemi tasarlanırsa hangi üç adım olmalı?

ile ilişkili olarak, erişilebilirlik, güven ve maliyet üçlüsünün kritik olduğunu ortaya koymaktadır.

### ***Mevzuatın Parçalı Yapısı ve Kreş Yükümlülüğündeki Kısıtlılıklar***

Katılımcılar, bakım hizmetleri düzenlemelerinin birbirinden kopuk, çok sayıda yönetmelikle düzenlendiğini, konuya ilişkin 6–7 farklı mevzuatın varlığını ve bunların bütüncül bir ulusal bakım politikası oluşturmayı zorlaştırdığını vurgulamıştır. Bu bakımdan, özellikle 150 kadın çalışan eşiğine bağlı işyerlerindeki kreş açma zorunluluğu birkaç açıdan sorunlu görülmüştür.

Katılımcıların tanımladıkları sorunlu hususlar şu şekildedir:

- İşverenlere getirilen kreş açma yükümlülüğü kapsamında sadece kadın çalışan sayısına bakılması, bakımın kadın işi olarak kodlanmasını pekiştirmektedir.
- Eşik değerin (150 kadın çalışan) yüksekliği, çok sayıda işyerinin kapsam dışında kalmasına neden olmakta ve özel sektörde işyeri kreşlerinin neden yaygın olmadığına doğrudan yanıt oluşturmaktadır.

### ***Bakım Yükünün Kadınlar Üzerinde Yoğunlaşması ve Cinsiyete Dayalı Politika Tasarımları***

Tema 2 eksenindeki tartışmaların kritik bulgularından biri, bakım sorumluluğunun sistematik olarak kadınlar üzerinde yoğunlaşmasıdır. Katılımcılara göre, çocuk, yaşlı ve engelli bakımında politikalarda, uygulamalarda ve sosyal güvenlik haklarında (örneğin; ağır engelli çocuğu olan anneye sağlanan erken emeklilik hakkının babaya tanınmaması) kadın merkezli bir tasarım öne çıkmaktadır. Bu durum, hem toplumsal rol paylaşımının yeniden dağılımının hem de bakımın aile içi eşit paylaşımına dayalı ebeveyn izni ve destek mekanizmalarının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

### ***Ayrımcılık ve Pozitif Ayrımcılık Uygulamalarının Yan Etkileri***

Tema 2 kapsamındaki tartışmalarda iki düzeyde ayrımcılık görünür hale gelmiştir:

- İşe alımda bakım sorumluluğu olan kadınlara ayrımcılık: Küçük çocuğu nedeniyle her gün bir saat erken çıkma ihtiyacını söyleyen bir annenin işe alınmaması örneği, bakım altyapısındaki eksikliklerin doğrudan istihdama erişim engeli ürettiğini göstermiştir.
- Pozitif ayrımcılığın istenmeyen sonuçları: Yalnızca kadın çalışanların çocuklarını kabul eden bazı şirket kreşi örnekleri, iyi niyetli bir uygulamanın işyerinde kadınlara ayrıcalık tanınıyor algısı yaratarak cinsiyetçi tartışmaları tetikleyebileceğini göstermektedir.

Bu gözlemler, katılımcılar arasındaki bakım destekleri kadın odaklı değil, ebeveyn ve aile odaklı tasarlanmalı yönündeki genel eğilimi güçlendirmiştir.

### ***Kamusal ve Özel Bakım Hizmetlerinde Kapasite, Maliyet ve Süreklilik Sorunları***

Çalıştay kapsamında yanıt aranan sorular arasında olan gelir destekleri hangi profiller için etkili olur? ile aile dostu bakım sistemi tasarlanırsa üç adım ne olur? şeklindeki sorulara verilen yanıtlar, özellikle düşük ve orta gelirli, vardiyalı çalışan ebeveynler için bakım hizmetinin erişilebilir ve sürekli olmasının önemini göstermiştir.

Bu noktada, katılımcılar tarafından üzerinde durulan başlıca sorunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Özel kreşlerin yüksek maliyeti ve ara tatillerde hizmet vermemesi,
- Kamu kreşlerinin sayısal yetersizliği,
- OSB kreşlerinde saat uyumsuzluğu, kalite ve güven sorunları,
- Gece vardiyasında çalışan aileler için gece kreşi eksikliği.

#### ***3.2.4.2.2. Politika Perspektifi***

##### ***İşveren Teşvikleri ve Geçici Personel Mekanizmaları***

Tema 2 ekseninde çözüm önerileri arayışlarında uzun süreli izin ve bakım destekleri, işverenler açısından üretim sürekliliği ve maliyet endişeleriyle birlikte değerlendirilmiştir. Bu bakımdan, öneriler arasında;

- Uzun süreli doğum/ebeveyn iznine çıkan çalışanın yerine alınan geçici personelin SGK primlerinin kamu tarafından karşılanması,
- Geçici çalışanda kıdem yükümlülüğünün doğmaması,
- Kreş açan veya bakım yardımı sağlayan işverenler için vergi ve prim teşvikleri gibi hususlar öne çıkmıştır.

Söz konusu öneriler, çalıştay kapsamında yanıt aranan bir diğer soruya (işverenler bakım yükünü azaltmak için ne yapabilir?) katılımcıların işverenin tek başına değil, devletle birlikte hareket eden bir aktör olarak tanımlandığı bir sistemi öncelikli gördüğünü ortaya koymaktadır.

##### ***Ortak Kreş Modelleri***

Tema 2 eksenindeki masa çalışmalarında, tekil işyeri kreşi modelini aşan, kolektif çözümler önerilmiştir. Bu kapsamda;

- OSB’lerde ortak kreşler,
- Birden çok şirketin Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) veya belediyelerle iş birliği içinde kurduğu ortak kampüs kreşleri (THY–MEB ortaklığı örneği),
- Kreş yükümlülüğü olmayan işletmelerin, mevcut kreşlerle kurumsal anlaşmalar yaparak çalışan çocuklarına indirim sağlaması (Acıbadem örneği) önerileri üzerinde durulmuştur.

Katılımcılara göre, bu modeller, her işyerinin kendi kreşini açması yaklaşımının yerine, ölçek ekonomisi ve kamu–özel işbirliği temelinde daha uygulanabilir bir çerçeve sunmaktadır.

##### ***Aile Dostu İşyeri Sertifikasyonu ve İyi Örneklerin Ödüllendirilmesi***

Tema 2 masa çalışmaları, işveren davranışını dönüştürmek için normatif ve sembolik araçların önemini vurgulamıştır:

- Aile dostu uygulamalarda başarılı şirketlerin ödüllendirilmesi ve görünür hale getirilmesi,
- Enerji ve savunma sektörlerinden verilen, kör özgeçmiş, iç ilan–şeffaf terfi, kadın yönetici hedefleri gibi uygulamalar.

Bu araçlar, çalıştayda yanıt aranan sorulardan biri olan *işverenler ne yapabilir?* sorusuna, *sadece yükümlülük değil aynı zamanda itibar ve rekabet avantajı* üzerinden cevap vermektedir.

Tema 2 çerçevesinde yürütülen masa çalışmasının çıktıları, üç politika eksenini ön plana çıkarmıştır:

- Ebeveyn İzni ve Babaların Katılımını Artıran Yasal Düzenlemeler
- Kreş ve Kurumsal Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması
- Esnek Çalışma ve Aile Dostu İşyeri Uygulamalarının Teşviki

**Şekil 13.** Tema 2- Politika Eksenleri: Önceliklendirilmiş Sorun-Çözüm Matrisine Dayalı Sonuçlar

<p><b>En Kritik Sorunlar</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erişilebilir, güvenilir ve mesai saatleriyle uyumlu bakım hizmeti eksikliği</li> <li>• Bakım yükünün kadınların üzerinde yoğunlaşması</li> <li>• İş-aile yaşamı uyumsuzluğu ve destekleyici politikaların yetersizliği</li> </ul>
<p><b>Çözüm Önerileri</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ebeveyn İzni ve Babaların Çocuk Bakım Sürecine Katılımını Artıran Yasal Düzenlemeler (Devredilemez babalık/ebeveyn izni, babaların bakım sürecine zorunlu ve görünür şekilde dahil edilmesi)</li> <li>• Kreş ve Kurumsal Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması (Kamu kreşlerinin artırılması, kreşlerin çalışma saatleriyle uyumlu hale getirilmesi, özel sektör ve OSB'lere yönelik teşvik mekanizmaları, ortak kreş modelleri ve belediye iş birlikleri)</li> <li>• Devredilemez Babalık İzni ile Ebeveynlik Temelli Yaklaşım</li> </ul>
<p><b>Politika Eksenleri</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşveren Teşvikleri ve Geçici Personel Mekanizmaları</li> <li>• Ortak Kreş Modelleri</li> <li>• Aile Dostu Sertifikasyon ve İyi Örneklerin Ödüllendirilmesi</li> </ul>

Tema 2 ekseninde yürütülen masa çalışmasında ortaya konulan ana politika mesajı şu şekilde özetlenebilir: Güçlü Ebeveyn, Güçlü Aile, Güçlü Ekonomi. Bu yaklaşım, aile dostu işyeri politikalarının yalnızca sosyal bir destek alanı değil; ebeveynlerin güçlendirilmesi yoluyla aile yapısının korunmasını ve bunun ekonomik sürdürülebilirliğe yansımaları hedefleyen çok katmanlı bir politika perspektifine işaret etmektedir. Analitik olarak bu mesaj üç boyutlu bir çerçeve sunmaktadır: Güçlü Ebeveyn, ebeveyn izni, bakım desteği ve güvenceli esnek çalışma hakkına sahip anne ve babayı ifade etmekte; Güçlü Aile, bakım yükünün dengeli paylaşıldığı, iş–aile uyumunun sağlandığı ve gelir kaybına uğramadan bakım sorumluluğunun üstlenilebildiği bir hane yapısını temsil etmektedir. Güçlü Ekonomi ise kadın istihdamının arttığı, nitelikli işgücünün korunabildiği, çocukların erken çocukluk döneminde kaliteli bakım ve eğitime erişimin sağlandığı ve bakım hizmetlerinin bakım ekonomisi olarak yeni istihdam ve katma değer yarattığı bir ekonomik ekosistemi ifade etmektedir. Bu çerçeve, aile dostu politikaların yalnızca kadın istihdamını koruyan değil; toplumsal refahı, ekonomik verimliliği ve sosyal politika bütünlüğünü birlikte güçlendiren stratejik bir politika aracı olduğunu göstermektedir.

### **3.2.4.3. İşveren Uygulamaları, Teşvikler ve Aile Dostu İşyeri Ekosisteminin Finansmanı**

Tema 3 çerçevesinde yürütülen masa tartışmaları, aile dostu politikaların yalnızca sosyal bir hassasiyet değil, aynı zamanda işveren davranışını, istihdam sürekliliğini ve ekonomik verimliliği doğrudan etkileyen stratejik bir politika alanı olduğunu güçlü şekilde ortaya koymuştur.

Tartışmalar, çalıştay kapsamında yanıt aranan şu temel sorularla doğrudan örtüşmektedir:

- Mevcut teşvikler neden etkisiz veya yetersiz kalmaktadır?
- KOBİ'ler aile dostu uygulamaları neden daha zor hayata geçirmektedir?
- Esnek çalışma modelleri ile yarım çalışmanın uygulamada neden yaygınlaşmamaktadır?
- Bakım hizmetleri ve kreş politikaları işveren açısından nasıl sürdürülebilir hale gelebilir?
- Hangi politika araçları uygulanabilir ve yaygın etkili olur?

Masa çıktıları, literatürde öne çıkan aile dostu işyeri (family-friendly workplace), kapsayıcı işgücü piyasaları (inclusive labour markets), bakım ekonomisinin bir yatırım alanı olarak ele alınması (care economy as investment) ve KOBİ duyarlı sosyal politika tasarımı (SME-sensitive social policy design) yaklaşımlarıyla yüksek düzeyde uyumludur.

#### **3.2.4.3.1. Temel Sorun Alanları**

##### ***Teşvik Sisteminin Karmaşıklığı ve Erişim Sorunu***

Tema 3 ekseninde yürütülen masa tartışmalarında en belirgin sorunlardan biri, mevcut teşviklerin parçalı, teknik olarak karmaşık, kısa süreli ve uygulamada erişimi zor nitelikte olmasıdır. Bu durum, özellikle KOBİ'ler için teşviklerin mevcutta var olan ancak fiilen aktif olarak kullanılmayan politika aracı haline gelmesine neden olmaktadır. Teşviklerin bu niteliği, çalıştay sorularından işverenler bakım yükünü azaltmak için ne yapabilir? sorusuna yapısal bir cevap sunmakta; bu bakımdan, işverenin yapabilmesi için önce sistemin erişilebilir olması gerektiğini göstermektedir.

### ***KOBİ'lerin Yapısal ve Mali Kısıtlılıkları***

Tema 3 çerçevesindeki tartışmalar, aile dostu uygulamaların büyük ölçekli işletmeler ile KOBİ'leri farklı biçimlerde etkilediğini açık bir biçimde ortaya koymuştur. Bu bakımdan, büyük işletmeler, kapsamlı programlar uygulayabiliyorken; KOBİ'ler finansman, kapasite ve düzenleme yükü nedeniyle bu tür uygulamaları hayata geçirmekte sınırlı kalmaktadır. Bu noktada masa çalışmalarında tek tip politikaların farklı ölçeklerde eşit etki üretmeyeceği yönünde güçlü bir gerçekçi perspektif geliştiği söylenebilir. Bu bulgu, uluslararası literatürde KOBİ duyarlı sosyal politika yaklaşımını da desteklemektedir.

### ***Yarım Çalışma ve Esnek Çalışma Modellerin Uygulama Sorunları***

Tema 3 kapsamındaki tartışmalarda katılımcılar, yarım çalışma ve esnek çalışma modellerinin aşağıda sayılan nedenlerle yeterince/ istenilen düzeyde yaygınlaşamadığını tespit etmişlerdir:

- Esnek çalışma modellerinin ve yarım çalışma uygulamasının gelir kaybına yol açması.
- Söz konusu çalışma modellerinin mevzuat ve uygulama açısından net olmaması.
- Söz konusu çalışma modellerinin kariyer riski yaratması.
- Bu tür modellerin bazı sektörlerde sektörün yapısı gereği teknik olarak uygulanamaması.

Bu noktada, Tema 1 ve Tema 2 kapsamındaki masa çalışmalarından elde edilen bulgular ile örtüşen güçlü bir vurgu olduğu söylenebilir. Bu da esnekliğin tek başına çözüm olmadığı, güvence ve sürdürülebilir gelir desteğiyle birlikte anlam kazandığı gerçeğidir.

### ***Bakım Hizmetlerinin Sürdürülebilirlik ve Talep Sorunu***

Tema 3 eksenli tartışmaların çıktıları, yalnızca kreş yetersizliği değil; kurulan kreşlerin âtil kalması sorununu da görünür hale getirmiştir. Buna göre, bazı OSB ve işletmelerde kreş açılmış olsa da çocuk sayısı ve ebeveyn tercihi nedeniyle yeterince talep oluşmamıştır. Katılımcılara göre, talep bakımından ailelerin kreşe ulaşım ve güven algısı belirleyici olmuştur. Söz konusu bulgu kritik önemdedir. Öyle ki, burada tartışma sadece daha fazla kreş açılım noktasından çıkarak erişilebilirlik, mekânsal uygunluk, cazibe ve bakım tercihlerinin sosyokültürel boyutu gibi daha derin bir politika çerçevesine evrilmiştir.

### ***Bölgesel ve Kültürel Farklılıkların Politikaya Yansımaması***

Bazı katılımcılar tarafından Kayseri ve Tokat gibi illerden verilen saha örnekleri; kadınların işgücüne ve istihdama katılma kararlarının sosyo-kültürel normlar, yaşam döngüsü tercihleri ile yerel işgücü dinamikleri tarafından şekillendiğini göstermektedir. Bu husus da tek merkezli, homojen politika tasarımlarının sınırlı etki yarattığını, dolayısıyla bölge ve sektör odaklı sosyal politika yaklaşımının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

### 3.2.4.3.2. Politika Perspektifi

Tema 3 çerçevesinde yürütülen masa çalışmasının çıktıları, üç politika eksenini ön plana çıkarmıştır:

- Teşviklerin Sosyal Yatırım Yaklaşımına Göre Tasarımı: Aile dostu uygulamalar maliyet kalemi değil, işgücü bağlılığı, kadın istihdamında kalıcılık, işten ayrılma maliyetinin düşmesi, verimlilik ve rekabet gücü üzerinden ekonomik getirisi olan yatırım olarak görülmektedir.
- KOBİ Duyarlı Politika Tasarımı: Aile dostu işyeri uygulamalarının hayata geçirilmesinde büyük işletme standardını dayatmayan bir politika tasarımının yapılması gerekmektedir.
- Teşvik – Denetim – Rehberlik Dengesinin Sağlanması: Sadece cezalandıran değil, yol gösteren, basitleştirilmiş ve sonuç odaklı destek modelleri gerekmektedir.

Şekil 14. Tema 3- Politika Ekseni: Önceliklendirilmiş Sorun-Çözüm Matrisine Dayalı Sonuçlar

<b>En Kritik Sorunlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadınların doğum sonrası işe dönüşünün maliyet ve kariyer riski nedeniyle sürdürülebilir olmaması</li> <li>• Teşviklerin karmaşık, parçalı ve KOBİ'ler için erişilemez yapıda olması</li> <li>• Kurumsal bakım hizmetlerinin yaygın, güvenilir ve cazip biçimde sunulamaması</li> </ul>
<b>Çözüm Önerileri</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşe Dönüşte İşverene Süreli Ücret- Prim Desteği</li> <li>• Esnek Çalışma Modelleri ile Hibrit Çalışmanın Mevzuatta Açıkça Tanımlanması ve Teşviki</li> <li>• Kreş ve Bakım Hizmetlerinin Kamu-İşveren- Yerel Yönetim İş Birliğiyle Yaygınlaştırılması</li> </ul>
<b>Politika Ekseni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teşviklerin sosyal yatırım yaklaşımına göre tasarımı</li> <li>• KOBİ duyarlı politika tasarımı</li> <li>• Teşvik - denetim - rehberlik dengesinin sağlanması</li> </ul>

Tema 3 ekseninde yürütülen masa çalışmasında ortaya konulan ana politika mesajı şu şekilde özetlenebilir: Aile dostu işyeri uygulamaları bir maliyet unsuru değil; kadınların doğum sonrası işgücünde kalıcılığını artıran, işgücü devrini azaltan ve sürdürülebilir istihdamı güçlendiren stratejik bir kamu politikası aracıdır. Analitik olarak bu mesaj üç temel sonucu işaret etmektedir. İlk olarak, ekonomik rasyonalite kapsamında işverenin desteklenmesi yalnızca sosyal değil, ekonomik olarak da rasyoneldir. İkinci olarak, sürdürülebilirlik bakımından kısa vadeli kampanyalara değil, uzun vadeli kurumsal sistem ihtiyacı vardır. Üçüncü ve son olarak çok paydaşlı model tasarımı bakımından kamu–işveren–yerel yönetim–sendika iş birliği kritik önemdedir.

### 3.2.5. Çalıştay Sonuçları

Türkiye’de aile dostu politikalar alanında yürütülen bu çalıştay, izin politikalarından bakım hizmetlerine, esnek çalışma modellerinden işveren teşviklerine kadar geniş bir yelpazede, kadın istihdamının korunması ve güçlendirilmesi açısından kritik önemde olan politika alanlarını bütüncül bir çerçevede tartışmaya açmıştır. Üç masanın bulguları ortaklaşa olarak şu gerçeği ortaya koymuştur: Aile dostu politika, yalnızca bir sosyal hak meselesi değil; ekonomik sürdürülebilirlik, kadın-erkek eşitliği, çocuk refahı ve işgücü piyasasının verimliliği açısından stratejik bir politika alanıdır.

Çalıştayın en dikkat çekici sonucu, mevcut hak ve düzenlemelerin önemli bir kısmının kâğıt üzerinde var olmasına karşın uygulamada erişilebilir ve sürdürülebilir olmaması olmuştur. Ücretsiz izinlerin gelir kaybı nedeniyle kullanılamaması, uzun izin sonrası işe dönüşte yaşanan kariyer kaybı, esnek çalışmanın güvenceli bir yapıya oturmaması, kreş ve bakım hizmetlerinin sayısal varlığının erişilebilirlik ve güvenle desteklenememesi, teşviklerin karmaşık yapısı ve özellikle KOBİ’lerin sistemden yeterince yararlanamaması, politikanın en kritik tıkanma noktaları olarak öne çıkmıştır.

Öte yandan çalıştay, güçlü bir dönüşüm vizyonu da ortaya koymuştur. Kadın merkezli politikalardan ebeveyn odaklı yaklaşıma, kreş sayısını artırma mantığından erişim ve cazibe odaklı bakım ekosistemine, esnekliğin güvencesizlik anlama geldiği yönündeki algıdan güvenceli esneklik modeline, cezacı yaklaşımdan teşvik–rehberlik–denetim dengesine doğru evrilmesi gereken bir politika çerçevesi şekillenmiştir. Bu yaklaşım aynı zamanda, yalnızca merkezden belirlenen tek tip modeller yerine bölgesel ve sektörel farklılıkları dikkate alan esnek bir politika tasarımına işaret etmektedir.

Çalıştay sonucunda elde edilen kilit politika mesajları şu şekilde sıralanabilir:

- **Türkiye’de aile dostu politikalar, sosyal bir tercih değil; ekonomik ve toplumsal bir zorunluluktur:** Kadın istihdamında sürekliliğin sağlanması, nitelikli işgücünün korunması ve çocuk refahının güçlendirilmesi için aile dostu politikalar stratejik bir kamu politikası alanı olarak ele alınmalıdır.

- **İzin politikalarında kadın odaklı yapıdan ebeveyn odaklı yaklaşıma geçiş gereklidir:** Devredilemez babalık/ebeveyn izni ve izin sonrası işe dönüş güvencesi, bakım yükünün eşit paylaşımı ve kadınların istihdamda kalıcılığı için kritik önemdedir.
- **Kreş ve bakım hizmetlerinde niceliksel artıştan öte erişim–cazibe–süreklilik odaklı bir ekosistem kurulmalıdır:** Çalışma saatlerine uyumlu, güvenilir, erişilebilir ve yerel gerçekliğe uygun modeller (OSB iş birlikleri, belediye kreşleri, ortak kampüs modelleri) önceliklendirilmelidir.
- **Esnek çalışma politikaları güvenceli esneklik ilkesiyle yeniden tasarlanmalıdır:** Esnek modeller mevzuatta net tanımlanmalı, sosyal güvenlik uyumu sağlanmalı ve sektör bazlı uygulanabilirlik dikkate alınmalıdır. Gelir kaybını azaltan düzenlemeler özellikle düşük gelirli ebeveynler için önemlidir.
- **İşveren teşvikleri sadeleştirilmeli ve KOBİ'lere odaklanmalıdır:** Tek başvuru kapısı, anlaşılır süreçler, işe dönüşte süreli prim/ücret desteği ve aile dostu işyeri sertifikasyonu gibi araçlar; uygulamayı yaygınlaştıran kritik mekanizmalardır.
- **Toplumsal rollerin dönüşümü, politikanın temel bileşenidir:** Bakım yükünün otomatik olarak kadınlara ilişkilendirildiği politika dili yerine ebeveynlik temelli, kapsayıcı ve eşitlikçi bir yaklaşım güçlendirilmelidir.
- **Politikalar tek tip değil; bölgesel ve sektörel duyarlılığa sahip olmalıdır:** KOBİ'ler ile büyük işletme farkı, kültürel ve yerel dinamikler, sektörel üretim koşulları dikkate alınarak farklılaştırılmış politika paketleri geliştirilmelidir.
- **Nihai hedef, bütüncül bir aile dostu ekosistemdir:** İzin reformu, kurumsal bakım altyapısı, güvenceli esneklik ve işveren desteği birlikte ele alındığında hem kadınların istihdamı hem işverenin sürdürülebilirliği hem de toplumsal eşitlik güçlenecektir.

Sonuç olarak çalıştay, Türkiye'nin aile dostu politikalar alanında uygulanabilir, erişilebilir, hakkaniyetli ve sürdürülebilir bir sistem kurabilmesi için güçlü bir politika yol haritası sunmaktadır. Bu yol haritası; kadınların doğum sonrası istihdamda kalıcılığını güçlendiren, babaların bakım sürecindeki rolünü görünür ve etkin kılan, çocuklar için daha nitelikli bir bakım ortamı sağlayan ve işverenleri destekleyen kapsayıcı bir ekosistem inşasını mümkün hale getirecektir. Elde edilen çıktılar, yalnızca mevcut sorunların tespiti değil; aynı zamanda Türkiye'nin geleceğine yönelik güçlü ve uygulanabilir politika kapasitesinin varlığını göstermektedir.

### 3.3. Çevrimiçi Odak Grup Görüşmeleri

Bu bölümde, proje kapsamında Bursa, Manisa ve Adana illerinde çevrim içi ortamda gerçekleştirilen odak grup görüşmelerinin kapsamı, amaçları ve genel yürütülüş süreci özetlenmektedir. Görüşmeler, aile dostu politikaların yerel düzeydeki uygulamalarını, karşılaşılan engelleri ve politika tasarımına girdi sağlayacak önerileri paydaşların deneyimleri üzerinden ortaya koymayı hedeflemektedir.

#### 3.3.1. Katılımcı Profili

İller özelinde gerçekleştirilen çevrim içi odak grup görüşmelerinin katılımcı sayıları aşağıda sunulmaktadır:

- Bursa: 10 katılımcı
- Manisa: 18 katılımcı
- Adana: 13 katılımcı

Bu kapsamda görüşmeler, üç ayrı toplantı şeklinde planlanmış ve toplam 41 katılımcı ile çevrim içi ortamda gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, her bir ilde (Bursa, Manisa ve Adana) aile dostu işyeri uygulamalarıyla doğrudan teması bulunan ve ilgili yerel işgücü piyasası dinamiklerine ilişkin uygulama bilgisi sunabilecek paydaşları içerecek biçimde amaçlı örnekleme yaklaşımıyla belirlenmiştir. Bu çerçevede, il düzeyindeki ekonomik faaliyeti temsil kabiliyetine sahip farklı sektörlerin, kadın istihdamının görece yoğun olduğu firmaların, özel sektör işveren temsilcileri, insan kaynakları yöneticileri/uzmanları ve saha uygulamalarına ilişkin deneyim aktarabilecek katılımcıların seçilmesi; izinler, bakım hizmetleri, esnek çalışma ve işyeri destek mekanizmaları gibi başlıklarda yerel düzeyde gerçekçi ve politika tasarımına girdi sağlayacak bulgulara ulaşmayı amaçlamıştır.

Araştırma etiği ve kişisel veri güvenliği ilkeleri doğrultusunda katılımcıların isimleri raporlama aşamasında anonimleştirilmiş, kurum adları ise yalnızca analitik gereklilik durumunda genelleştirilerek kullanılmıştır.

#### 3.3.2. Yöntem

Bursa, Manisa ve Adana illerinde gerçekleştirilen çevrimiçi toplantılar, nitel araştırma yaklaşımı içinde odak grup görüşmesi tasarımıyla yürütülmüştür. Nitel bir veri toplama aracı olan odak grup görüşmesi, bir grup katılımcının belirli bir konu veya sorun üzerinde bir araya gelerek, fikir alışverişi yapması, deneyimlerini paylaşması ve ortak bir hedefe odaklanması anlamına gelmektedir. Odak grupları, genellikle belirli bir konuda derinlemesine bilgi elde etmek amacıyla kullanılmaktadır. Birden çok katılımcıdan eşzamanlı şekilde bilgi alınması için kullanılan güvenilir bir yol (Onwuegbuzie vd., 2009) olan odak grup yönteminde, bir yandan zamandan tasarruf sağlanırken, aynı zamanda katılımcılar üzerinde daha az gerginlik yarattığından çok daha verimli sonuçlar elde edilmektedir.

Görüşmeler, katılımcıların birbirlerinin görüşlerini tetikleyerek konuya ilişkin farklı deneyim ve değerlendirmelerin görünür hale gelmesini sağlayan, etkileşimli bir veri üretim tekniği olarak kurgulanmıştır. Bununla birlikte, çalıştay serisinin katılımcı ve etkileşimli metodolojik çerçevesiyle de uyumludur.

Bursa, Manisa ve Adana illerinde gerçekleştirilen çevrim içi odak grup görüşmelerinin amacı; kadınların doğum ve çocuk bakım dönemlerinde işgücüyle bağlarını sürdürebilmelerini destekleyecek aile dostu politika mekanizmalarına ilişkin işyeri uygulamalarını, karşılaşılan engelleri ve uygulanabilir çözüm önerilerini paydaşların deneyimleri üzerinden kanıta dayalı biçimde ortaya koymaktır. Görüşmeler, özellikle doğum/ebeveyn izinleri ve işe dönüş, bakım hizmetleri, esnek çalışma ve yarım çalışma ödeneği başlıklarında politika tasarımına doğrudan girdi üretmeyi hedeflemiştir.

Görüşmeler, moderatör tarafından yönetilmiş; başlangıçta araştırmanın amacı, kapsamı ve oturum akışı açıklanarak katılımcıların tartışmaya hazırlanması sağlanmıştır. Odak grup çalışmaları, yarı yapılandırılmış bir soru setiyle üç ana ekseninde yürütülmüştür:

- Doğuma bağlı izinler/ebeveyn izinleri ve işe dönüş deneyimleri,
- Bakım hizmetleri ve destek mekanizmaları
- Esnek çalışma ve yarım çalışma ödeneği.

Genel olarak, ilk turda her katılımcının söz alması teşvik edilerek temel deneyimlerin haritalanması hedeflenmiş; sonraki kısımlarda serbest kürsü dinamiğiyle katılımcıların birbirlerinin görüşlerine yanıt vermesi ve örneklerle derinleşmesi sağlanmıştır. Moderatör, tartışmanın politika üretimine katkı sunması için her eksen sonunda somut öneriler talep etmiştir.

### **3.3.3. Odak Grup Görüşmelerinden Elde Edilen Bulgular**

Bu bölümde, Bursa, Manisa ve Adana illerinde çevrim içi olarak gerçekleştirilen odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgular; katılımcı deneyimleri, örnek uygulamalar ve politika önerileri temelinde tematik olarak sunulmaktadır. Bulgular, aile dostu işyeri uygulamalarının yerel düzeyde nasıl karşılık bulduğunu, hangi engellerle karşılaşıldığını ve uygulanabilir çözüm alanlarını görünür hale getirmeyi amaçlamaktadır.

#### **3.3.3.1. Bursa Odak Grup Görüşmesi**

Bu bölümde, Bursa ilinde gerçekleştirilen odak grup görüşmesinde katılımcıların doğuma bağlı izinler/ebeveyn izinleri, bakım hizmetlerine erişim, esnek çalışma uygulamaları ve işyeri destek mekanizmalarına ilişkin değerlendirmeleri analiz edilmektedir. Bulgular, Bursa'nın sanayi ve vardiyalı çalışma yapısı ile organize sanayi bölgesi (OSB) koşullarının aile dostu politikaların uygulanabilirliği üzerindeki etkisini ortaya koyacak şekilde yapılandırılmıştır.

### ***3.3.3.1.1. Tema 1: Doğuma Bağlı İzinler ve Ebeveyn İzinleri***

#### ***Ücretsiz İzinlerin Kullanılabilirliği ve Gelir Kaybı***

Bursa ili özelinde gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri, doğum sonrası ücretsiz izinlerin hukuken tanınmış olmasına rağmen ekonomik nedenlerle fiilen sınırlı biçimde kullanılabildiğini göstermektedir. Katılımcılar, ücretsiz izin sürecinde yaşanan gelir kaybının hem kadın çalışanlar hem de hane bütçesi açısından ciddi bir baskı yarattığını vurgulamıştır. Bu durum, özellikle özel sektörde ve mavi yaka istihdamın yoğun olduğu firmalarda, ücretsiz iznin kadınlar açısından sürdürülebilir bir seçenek olmaktan çıkmasına yol açmaktadır.

Görüşmede, ücretsiz iznin süresinin uzatılmasının tek başına çözüm üretmediği; aksine ücretli izin olmaksızın yapılan süre artışlarının, kadınların işgücünden tamamen kopma riskini artırabildiği ifade edilmiştir. Bazı katılımcılar, altı aylık ücretsiz iznin ardından dahi çocuk bakımının fiilen çözülemediğini; bu nedenle kadın çalışanların ya işi bırakmak zorunda kaldığını ya da farklı sağlık raporlarıyla süreci uzatmaya çalıştığını belirtmiştir.

#### ***İzin Sonrası İşe Dönüşte Yaşanan Yapısal Zorluklar***

Odak grup bulguları, doğuma bağlı izinlerin en kritik aşamasının izin sonrası işe dönüş süreci olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcılar, kadınların büyük bir bölümünün fiilen işe dönüş kararını, izin süresinin bitiminden ziyade bakım imkânlarının varlığına göre verdiğini ifade etmiştir. Kreş veya güvenilir bir bakıcı bulunmadığı durumlarda, kadın çalışanların işe dönmekte zorlandığı ve işten ayrılmayı tercih ettiği sıklıkla dile getirilmiştir.

Bazı işveren temsilcileri, izin sonrası dönüşlerin özellikle altıncı ay sonrasında ciddi biçimde azaldığını; kadınların “çocuk biraz büyüsün” gerekçesiyle işten ayrıldığını veya dönüşü sürekli ertelediğini aktarmıştır. Bu durum, izin politikalarının tek başına değil, bakım hizmetleriyle birlikte ele alınması gerektiğini açık biçimde ortaya koymaktadır.

#### ***Ücretli Doğum İzinlerine Yönelik Değerlendirmeler***

Katılımcılar, mevcut ücretli doğum izinlerinin (doğum öncesi ve sonrası toplam süre) sağlık ve iyilik hali açısından önemli olduğunu, ancak bazı durumlarda yetersiz kaldığını ifade etmiştir. Özellikle doğum sonrası dönemde annenin hem fiziksel hem psikolojik olarak toparlanabilmesi için ücretli izin süresinin artırılmasının olumlu olabileceği dile getirilmiştir.

Bununla birlikte, katılımcıların önemli bir kısmı, ücretli izin süresinin artırılmasının kadın istihdamı üzerindeki etkilerinin işveren perspektifiyle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Ücretli izinlerin artırılmasının, işverenler açısından maliyet baskısı yaratabileceği; bu nedenle kamu destekleri ve telafi edici mekanizmalar olmaksızın tek taraflı düzenlemelerin sınırlı etki yaratacağı ifade edilmiştir.

### ***Babalık ve Ebeveyn İzinleri: Süre ve Niteliğe İlişkin Tartışmalar***

Odak grup görüşmelerinde öne çıkan ortak bulgulardan biri, mevcut babalık izni süresinin yetersiz olduğu yönündeki güçlü kanaattir. Katılımcılar, beş günlük babalık izninin doğum sonrası bakım sürecinde anlamlı bir katkı sunmadığını; annenin hastaneden çıkışı ve ev içi düzenin kurulması sürecinde babaların fiilen işbaşı yapmak zorunda kaldığını ifade etmiştir.

Birçok katılımcı, babalık izninin süresinin artırılmasının bakım yükünün daha dengeli paylaşılmasına katkı sağlayacağını belirtmiş; ancak bu iznin ücretli olması gerektiğini özellikle vurgulamıştır. Ücretsiz ebeveyn izinlerinin erkek çalışanlar tarafından kullanılmasının, hane geçim sorumluluğu nedeniyle gerçekçi bulunmadığı ifade edilmiştir. Bu durum, ebeveyn izinlerinin tasarımı toplumsal roller ile gelir yapısının birlikte dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

### ***Süt İzni Uygulamaları ve Fiili Esneklik Arayışları***

Görüşmede süt izni uygulamaları, mevzuat ile fiili ihtiyaçlar arasındaki uyumsuzluğu en açık biçimde yansıtan alanlardan biri olarak öne çıkmıştır. Özellikle Bursa gibi büyükşehirlerde ve organize sanayi bölgelerinde, günlük bir buçuk saatlik süt izninin ulaşım ve servis koşulları nedeniyle pratikte işlevsiz hale geldiği ifade edilmiştir. Bu nedenle bazı işyerlerinde, çalışan talebi doğrultusunda süt izninin toplu kullanıldığı; ancak bu uygulamaların denetim süreçleri nedeniyle sürdürülemediği belirtilmiştir. Katılımcılar, süt izni düzenlemelerinin katı biçimde uygulanmasının hem çalışan hem işveren açısından yeni sorunlar yarattığını; yerel koşullara ve ulaşım gerçeklerine duyarlı daha esnek bir çerçeveye ihtiyaç olduğunu vurgulamıştır.

Bursa ili odak grup görüşmeleri, doğum ve ebeveyn izinlerinin yalnızca süresel bir hak meselesi olmadığını; gelir güvencesi, bakım altyapısı, işyeri uygulamaları ve toplumsal cinsiyet rolleriyle doğrudan ilişkili çok boyutlu bir politika alanı olduğunu göstermektedir. İzinlerin kullanılabilirliğini sınırlayan temel unsurun süre değil; gelir kaybı ve bakım boşluğu olduğu, katılımcı görüşlerinde açık biçimde ortaya çıkmaktadır.

#### ***3.3.3.1.2. Tema 2: Bakım Hizmetleri ve Aile Dostu Destek Mekanizmaları***

##### ***Erişilebilirlik sorunu: Kreş var mı? yerine Kreşe erişiliyor mu?***

Bursa örneğinde bakım hizmetleri tartışmaları, kreşin varlığından çok erişilebilirliğin belirleyici olduğunu göstermektedir. Bazı işletmelerin kendi kreşine sahip olduğu, bazılarının anlaşmalı kreşlerle ilerlediği, bazılarının ise yalnızca kısmi kreş yardımı sunduğu görülmektedir. Buna rağmen katılımcılar, kreş/kurumsal bakım hizmetlerinin her çalışan için sürdürülebilir bir çözüm üretmediğini vurgulamıştır. Özellikle anlaşmalı kreşlerin sayısının sınırlı olması ve belirli yaş gruplarını (örneğin, 2 yaş altı) kabul etmemesi, bakım ihtiyacının en yoğun olduğu dönemde sistemin boşluk üretmesine neden olmaktadır.

Bu bulgu, bakım politikalarının yalnızca kurum var yaklaşımıyla değil; yaş grubu kapsayıcılığı, hizmet kapasitesi, erişim rotaları ve maliyet bileşenleriyle birlikte ele alınması gerektiğine işaret etmektedir.

### ***Vardiya düzeni- kreş saatleri uyumsuzluğu: Gece bakım boşluğu***

Bursa'daki sanayi/üretim ekosistemi içinde en güçlü alt tema, vardiyalı çalışma ile kreş saatleri arasındaki uyumsuzluktur. Katılımcılar, anlaşmalı kreşlerin veya mevcut kreşlerin çoğunlukla gündüz saatlerinde hizmet verdiğini; 4-12 ve gece vardiyası çalışanların bakım ihtiyacının ise yapısal olarak karşılanmadığını ifade etmektedir. Bu uyumsuzluk yalnızca günlük organizasyon zorluğu değil, aynı zamanda istihdam sürekliliğine doğrudan etki eden bir risk alanı olarak tartışılmıştır. Bazı katılımcılara göre, gece vardiyasında çocuğu evde bırakacak destek bulunamaması, bazı çalışanların işten ayrılmasına kadar varan sonuçlar doğurabilmektedir. Bu noktada, *kreşler 3 vardiya çalıştırılabilir* önerisi, bakım hizmetinin çalışma yaşamı ile uyumlu hale getirilmesi ihtiyacını somutlaştırmaktadır.

### ***Lokasyon, ulaşım ve güvenlik: Yakınlık ve acil müdahale ihtiyacı***

Bakım hizmetlerinin etkili olabilmesi, Bursa örneğinde yalnızca maliyetle değil mekânsal yakınlık ve güvenlik/erişilebilir müdahale imkânıyla da ilişkilendirilmektedir. Özellikle serbest bölge/OSB gibi alanlarda çalışanların, günde bir buçuk saatlik zaman pencerelerinde dahi ulaşım gücünü yaşadığı; bu nedenle bakım tercihlerinin en yakın ve en güvenilir seçenek etrafında şekillendiği anlaşılmaktadır. Katılımcılar, çocuğun uzun süre serviste kalmasının istenmediğini; çocuğun kreşinin ebeveynin işine çok uzak olması halinde olası bir problemde hızlı müdahale edememe kaygısının arttığını dile getirmiştir. Söz konusu vurgu, işyerine yakın bakım yaklaşımının (işyeri kreşi veya işyeri yakınında destekli bakım) yalnızca konfor değil, çocuk güvenliği ve ebeveyn kaygısının azaltılması açısından da kritik olduğunu göstermektedir.

### ***Kreş maliyetleri ve destek modelleri: Kısmi destek eşitsizlik üretiyor***

Görüşmelerde bakım desteği, ağırlıklı kreş maliyetleri ve işveren katkısının biçimi üzerinden tartışılmıştır. Bursa'da kreş maliyetlerinin lokasyona göre değişebildiği; bazı bölgelerde uygun, bazı bölgelerde *fahiş* düzeylere çıkabildiği belirtilmektedir. Bu farklılık, işverenin *anlaşmalı kreş* üzerinden belirlediği destek tutarı ile çalışanın fiili maliyeti arasında fark oluşmasına yol açmaktadır. Katılımcılar, anlaşmalı kreş üzerinden sağlanan desteğin, çalışanın yaşadığı bölgedeki kreş daha pahalı ise yetersiz kaldığını ve aradaki farkın çalışanın üzerine kaldığını ifade etmiş; bu farkın karşılanmasına dönük politika/uygulama önerisi geliştirmiştir.

Diğer taraftan, bazı işletmelerde kreş yükümlülüğü olmasına rağmen kreş bulunmadığı, yalnızca kısmi kreş yardımı verildiği ifade edilmiştir. Bu durum, aynı il içinde dahi bakım desteğinin işyeri bazında farklılaşabildiğini ve çalışanlar arasında eşitsiz erişim riski yarattığını göstermektedir.

### ***OSB/ortak kreş altyapısı beklentisi: Kurumsallaşma açığı***

Odak grupta öne çıkan bir diğer tema, organize sanayi bölgelerinde bakım hizmetlerinin kurumsallaşmasına yönelik beklentidir. Bazı katılımcılar, OSB içinde kreş açılması için girişimlerde bulunulduğunu; ancak bu girişimlerin karşılık bulmadığını ve OSB'de kreş bulunmasının çalışanlar için daha faydalı olacağını vurgulamıştır. Bu tema, bakım hizmetlerinin tek tek işletmelerin kapasitesine bırakılmasının sınırlılıklarını; OSB, yerel yönetim ve işveren ortaklığıyla yürütülebilecek ortak bakım altyapısı ihtiyacını güçlendirmektedir.

### ***Aile büyükleri/bakıcı desteği: Görünmeyen ama belirleyici bakım rejimi***

Bursa görüşmelerinde kurumsal bakımın yanında, bakımın önemli bir bölümünün hâlen aile büyükleri veya bakıcı üzerinden yürüdüğü görülmektedir. Ancak bu gayri resmî bakım rejimi herkes için mümkün değildir; destek bulunmadığı noktada işten ayrılmaların ve devamsızlık/rapor kullanımının arttığı vurgulanmaktadır. Bu bulgu, bakımın yalnızca bireysel çözümlerle sürdürülemeyeceğini; kamu- işveren- yerel düzeyde daha sistematik destekler olmadan kadın istihdamında kalıcılığın kırılğan kaldığını göstermektedir.

Bursa odak grup bulguları, bakım hizmetlerinin kadınların işgücünde kalıcılığı açısından tamamlayıcı değil, belirleyici bir politika alanı olduğunu ortaya koymaktadır. Kreşin varlığı tek başına yeterli değildir; vardiya uyumu, lokasyon, yaş kapsayıcılığı, güven algısı ve maliyet paylaşımı bir arada ele alınmadığında bakım hizmetleri istihdamı koruyan bir araç olmaktan çıkıp, çalışanı işten ayrılmaya iten bir bariyere dönüşebilmektedir.

### ***3.3.3.1.3. Tema 3: Esnek Çalışma ve Yarım Çalışma Ödeneği***

#### ***Sektörel/İşin Niteliğine Bağlı Uygulanabilirlik: Esneklik her işte aynı anlama gelmiyor***

Bursa görüşmesinde esnek çalışma, soyut bir modern uygulama olarak değil; işin niteliği ve operasyonun akışına bağlı bir yönetim aracı olarak ele alınmıştır. Özellikle operasyon/üretim ve saha yoğun işleri temsil eden bazı katılımcılar, işin temposunu sürekli aksiyon ve kesintisiz iş akışı olarak tanımlayarak, bu özelliği itibariyle esnek çalışmanın mevcut operasyon içinde çok uyumlu olmadığını ifade etmişlerdir. Söz konusu bulgu, politika tasarımında tek tip esnek çalışma yaklaşımının sınırlılığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, esneklik, beyaz yakada uzaktan/hibrit çalışmayı ifade ederken; mavi yakada daha çok vardiya kaydırma, giriş-çıkış esnekliği, görev devri ve iş organizasyonu gibi mikro düzenlemeler şeklinde karşılık bulmaktadır.

#### ***“Mikro-Esneklik” Pratikleri: Vardiya ve saat ayarlamaları***

Katılımcıların değerlendirmelerinde esnekliğin en somut görünümünden biri, çalışma başlangıç/bitiş saatlerinin belirli ölçüde esnetilmesi ve vardiya içinde kısmi uyarlamalar yapılmasıdır. 7-3 veya 7-10 gibi saat örüntülerinin anılması ve istediği vardiyaya her zaman gelemese de ayarlamaya çalıştık vurgusu, esnekliğin sahada çoğunlukla işverenin operasyonel sınırları içinde şekillendiğini düşündürmektedir. Bu tür mikro-esneklik uygulamaları, bakım yükü ile iş akışı arasındaki gerilimi azaltmada kısa vadede işlevsel olsa da sistematik bir çerçeveye oturmadığında kişiye/yönetici inisiyatifine bağlı eşitsiz uygulama riskini de beraberinde getirebilecektir (bazı çalışanlar için mümkünken diğerleri için mümkün olmama nedeniyle).

#### ***Evden/uzaktan çalışma teması: Her görev taşınabilir değil***

Odak grup görüşmelerinde, uzaktan çalışma pratiklerinden en yaygın olanı evde çalışmaya işaret eden ifadeler yer almakla birlikte, bu pratiklerin daha çok sınırlı ve görev bazlı olduğu anlaşılmıştır. Söz konusu bulgu, uzaktan çalışmanın üretim/operasyon ağırlıklı sektörlerde genel model olarak değil; belirli görevler için istisnai çözüm olarak konumlandığını göstermektedir.

### ***Yarım Çalışma Ödeneği: Erişim koşulları ve kullanımının sınırlanması***

Görüşmede yarım çalışma ödeneği, teorik olarak bilinen ancak uygulamada herkesin kolayca yararlanamadığı bir mekanizma olarak tartışılmıştır. Bu bağlamda, katılımcılardan bazıları yarım çalışma ödeneğinde sigortalılık prim günü/son yıllara ilişkin şartların belirleyici olduğunu ve bazı çalışanların bu koşulları sağlayamadıkları için yarım çalışma ödeneğinden yararlanamadıklarını vurgulamıştır. Yarım çalışma ödeneğinden yararlanmanın sınırlı olması konusunda iki önemli sonuç ortaya çıkmaktadır:

- İlk olarak, yararlanma şartlarına uygun olmama nedeniyle var olan hakka erişimin sınırlı olması durumu.
- İkinci olarak, yarım çalışma ve benzeri uygulamalar, işin yeniden örgütlenmesini gerektirdiğinden ve özellikle üretim hatlarında planlama yüküne yol açtığından işveren açısından yönetilebilirlik sorunu.

### ***Kariyer ve performans kaygıları***

Odak grup görüşmesinde, esnek çalışmanın çalışan tarafında kariyer kaygısı ve işveren tarafında da performans kaygısı üretip üretmediği hususu da sorgulanmıştır. Bu bağlamda, esneklik uygulamalarının standart, şeffaf ve kurala bağlı olmadığı durumlarda, çalışanlar açısından hak talebi değil istisna/kolaylık olarak algılanabildiği, bu durumun da kariyer ve performans değerlendirme süreçlerinde belirsizlik kaygısını artırabildiği üzerinde durulmuştur.

Bursa odak grup görüşmesinden elde edilen bulgular, esnek çalışma ve yarım çalışma ödeneği alanında üç temel sonucu ortaya koymaktadır:

- Sektörel gerçekliğin belirleyici olması: Operasyon/üretim yoğun işlerde esneklik, uzaktan çalışmadan çok vardiya ve saat ayarı gibi mikro düzenlemelerle anlam kazanmaktadır.
- Uygulama çerçevesinin net olmaması: Bu durumda, esnekliğin kişiye/yönetici inisiyatifine bağlı kalması ve eşitsizliğe yol açması söz konusu olabilecektir.
- Yarım çalışma ödeneğinde erişim bariyerleri: Yarım çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarındaki uygunluk ve işletme içi planlama gereklilikleri, kullanımın sınırlı kalmasında etkili görünmektedir.

### ***3.3.3.2. Manisa Odak Grup Görüşmesi***

Manisa ilinde gerçekleştirilen çevrim içi odak grup görüşmesi, aile dostu politikaların işyeri düzeyindeki uygulanabilirliğini ve kadınların doğum sonrası işgücü piyasasına dönüş süreçlerinde karşılaşılan güçlükleri paydaş deneyimleri üzerinden görünür hale getirmeyi amaçlamıştır. Görüşme, ağırlıklı olarak özel sektörün farklı ölçek ve sektörlerinden insan kaynakları ve işe alım süreçlerinde görev alan temsilcilerin katılımıyla yürütülmüştür.

### ***3.3.3.2.1. Tema 1: Doğuma Bağlı İzinler ve Ebeveyn İzinleri***

#### ***İşe dönüşün ana belirleyeni: Bakım boşluğu***

Manisa odak grup görüşmesinde, izin sürelerinden bağımsız olarak kadınların işe dönüşünde en kritik engelin çocuğa bakacak kişi/bakım düzeni bulunamaması olduğu güçlü biçimde tekrar edilmiştir. Özellikle büyük ölçekli istihdam yapan işletmelerin temsilcileri, aylık düzenli gebelik/izin döngüsü yaşadıklarını; bu döngüde karşılaştıkları temel problemin bakım kaynaklı olduğunu belirtmiştir. Söz konusu bulgu, izin politikalarının süre artırımı ile tek başına çözülemeyeceğini; bakım hizmetleri, mali destek ve işe dönüş planlamasıyla birlikte ele alınması gerektiğini Manisa örneğinde de doğrulamaktadır.

#### ***Ücretli doğum izni tartışması: Radikal artış talebi***

Katılımcılar, mevcut ücretli doğum izninin (8+8/16 hafta) anne ve bebek açısından yetersiz kaldığı değerlendirmesinde yoğunlaşmış; bu sürenin artırılması gerektiğini vurgulamıştır. Bazı katılımcılar, analık izninin radikal biçimde artırılması gerektiğini açıkça ifade etmiş; 8 hafta önce/8 hafta sonrası toplam sürenin özellikle doğum sonrası dönem açısından yeterli olmadığı görüşünü dile getirmiştir. Buna benzer biçimde, bazı katılımcılar tarafından ücretli iznin 24 haftaya çıkarılması gündeminin, özellikle işe dönüş oranını artırabileceği ve anne-bebek uyumunu destekleyebileceği ifade edilmiştir.

#### ***Ücretsiz izin: Tercihden çok mecburi***

Manisa görüşmesinde ücretsiz izin, birçok durumda çalışanların çıkış yerine yöneldiği mecburi bir mekanizma olarak konumlanmıştır. Katılımcı değerlendirmesi; kadın çalışanın işten ayrılma niyeti olmasa da doğum raporu bittiğinde bakım düzeni kurulamıyorsa 6 ay ücretsiz izne yönelmek zorunda kaldığı şeklindedir. Ancak bu 6 aylık ücretsiz izin sonunda çocuk hâlâ çok küçük olduğundan, kadınların ya çalışmama yönünde karar aldığı ya da işveren inisiyatifiyle izni uzatma arayışına girdiği, aksi halde işten çıkışın gündeme gelebildiği belirtilmiştir.

#### ***Eşik yaş vurgusu: İşe dönüş için 2 yaş yaklaşımı***

Manisa odak grup görüşmesinde, işe dönüş için çocuğun 2 yaşına yaklaşması gerektiği yönünde dikkat çekici bir eşik yaş üzerinde durulmuştur. Buna bağlı olarak, 6 aylık ücretsiz iznin “6+6” şeklinde bir yıla tamamlanması gibi öneriler dile getirilmiştir. Bu yaklaşım, sahadaki bakım gerçekliğinin (kreşe başlama yaşı, çocuğun gelişimi, bakımın organize edilebilirliği) izin tasarımı doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır.

### ***Babalık izni ve ebeveynlik yaklaşımı: Etkisizlik algısı ile dönüşüm ihtimali birlikte***

Manisa bulgularında babalık iznine dair iki yönlü bir örüntü görülmüştür:

- Babalık izni doğurganlığı/işe dönüşü etkilemez yaklaşımı: Bazı katılımcılar, babalık izninin 5 günden 10 güne çıkmasının (hatta 20 gün olsa bile) doğum oranları veya sürecin temel sorunları üzerinde anlamlı bir etkisi olmayacağını düşündüklerini dile getirmişlerdir. Söz konusu katılımcılar, önemli olanın analık izni olduğu vurgusunu yapmışlardır.
- Babalık rolü değişiyor yaklaşımı ve zamanlama önerisi: Diğer taraftan, bazı katılımcılar, babalık iznini başta önemsiz görse de devredilemez/kişisel hak gündemi açıldığında, özellikle bebeğin belirli bir döneme/ yaşa (örneğin, katı gıdaya geçiş) gelmesi sonrasında babalık izninin daha anlamlı olabileceğini; ayrıca baba profilinin yeni kuşaklarda değiştiğini ifade etmişlerdir.

Bu iki yaklaşım birlikte değerlendirildiğinde, Manisa odak grup görüşmesinde babalık izni tartışmasının süre artırımından ziyade tasarım, zamanlama ve bakım davranışını gerçekten değiştirme kapasitesi üzerinden yürütüldüğünü söylemek mümkündür.

### ***Kademeli işe dönüş: Süre artırımını yerine uyum odaklı ara model***

Manisa odak grup görüşmesinde bazı katılımcılar, izin süresini uzatmak yerine kademeli işe dönüş modelinin daha işlevsel olabileceğini; kadınların işe dönüşte uyum sorunu yaşayabildiğini ve bu nedenle kademeli dönüşün daha sağlıklı bir seçenek olacağını belirtmiştir. Bu vurgu, izin süresi tartışmasına alternatif bir eksen açmakta; doğum sonrası dönemde işyerinin çalışma organizasyonu, görev planlaması ve uyum süreçlerinin önemini öne çıkarmaktadır.

### ***Yarı zamanlı çalışma ve İŞKUR yarım çalışma ödeneğine düşük talep***

Manisa odak grup görüşmesi bulgularında ebeveyn izni çerçevesindeki yarı zamanlı çalışma ve/veya yarım çalışma ödeneğine ilişkin ortak görüş, talebin çok düşük olduğu yönündedir. Bunun temel nedeni olarak, yarı zamanlı çalışma hakkından yararlanma durumunda annenin kendini maddi olarak desteklenmiş hissetmemesi, yarım çalışma hakkında ise hem gün hem miktar açısından ödeneğin yetersizliği öne çıkmaktadır. Yarım çalışma ödeneğinde, ayrıca, ücret bileşeninin asgari ücret tabanlı olması, özellikle daha yüksek ücret düzeyine sahip çalışanlar açısından modelin cazibesini azaltmaktadır.

Yarım çalışmaya ilişkin katılımcı önerileri, bu noktada iki yöne açılmaktadır:

- Destek miktarının yükseltilmesi
- Yararlanılan sürenin uzatılması

Bununla birlikte, yarım çalışma ile ücretsiz izin arasında daha esnek bir geçiş durumunda da ödenekten daha fazla kadının yararlanabileceği üzerinde de durulmuştur.

### ***Süt izni uygulaması: Saatlik kullanımın imkânsızlığı ve toplu kullanım talepleri***

Manisa odak grup görüşmesinde süt izni, fabrika düzeninde saatlik kullanımın pek mümkün olmadığı bir hak olarak çerçevelenmiş; bu nedenle uygulamada toplu kullanım (haftada bir gün/kaç gün ediyorsa blok izin) pratiklerinin tercih edildiği ifade edilmiştir. Bu bulgu, Bursa’da gözlenen ulaşım- iş organizasyonu uyumsuzluğunun Manisa’da da benzer biçimde ortaya çıktığını göstermektedir.

### ***İşveren teşvikleri ve maliyet paylaşımı***

Tema 1 tartışmalarında Manisa odak grup görüşmesinde özellikle dikkat çeken bir başlık, kadın istihdamını destekleyen bazı teşviklerin kesilmesinin işverenleri zorladığı ve aile dostu uygulamaların yaygınlaştırılmasında kamu desteği/teşvik mimarisinin kritik olduğudur. Bir katılımcı, kadın istihdamını güçlü biçimde desteklediğini belirtmekle birlikte, uygulamadan kalkmış bazı teşviklerin ekonomik koşullarda işverenleri zorladığını; izin sürelerinin uzatılmasının da ancak işvereni destekleyen bir teşvik yapısı ile daha kolay karşılanabileceğini vurgulamıştır. Bu bulgu, politika tasarımında hak genişletme ile uygulama kapasitesi/maliyet paylaşımının birlikte düşünülmesi gerektiği yönündeki görüşü desteklemektedir.

Manisa odak grup bulguları, doğum ve ebeveyn izinleri alanında üç temel noktayı öne çıkarmaktadır:

- İzin süreleri tartışması bakım altyapısından bağımsız değildir; işe dönüşün ana belirleyeni bakım boşluğudur.
- Ücretsiz izin, çoğu durumda tercih değil mecburiyet olarak çalışmakta; sürdürülebilir çözüm için ücretli/güvenceli tasarım ihtiyacı güçlenmektedir.
- Yarı zamanlı/yarım çalışma modellerinin yaygınlaşmasını sınırlayan temel faktör gelir yetersizliği ve tasarımın ailelerin gerçek ihtiyacına (süre, miktar ve esneklik yönünden) karşılık vermemesidir.

### **3.3.3.2.2. Tema 2: Bakım Hizmetleri ve Aile Dostu Destek Mekanizmaları**

#### ***Bakım boşluğu ve işe dönüş: Kreşin varlığı kadar erişilebilirliği belirleyici***

Manisa odak grup görüşmesinde bakım hizmetleri, doğum sonrası işe dönüşün tamamlayıcı değil belirleyici unsuru olarak tartışılmıştır. Kreş imkânı bulunmayan işletmelerde doğum sonrası işe dönüşlerin düşük olduğu özellikle vurgulanmış; bu durum bakım hizmetlerinin işgücü piyasasıyla bağ kurma gücünü somutlaştırmıştır. Bir katılımcının “şirketimizde kreş imkanımız yok... doğum sonrasında işe dönüşlerimiz bizde de az” şeklindeki değerlendirmesi, bakım altyapısının yokluğunun doğrudan istihdam sürekliliğine yansıdığını göstermektedir. Bu bulgu, Ankara çalıştayında da görülen izin artışı tek başına yetmez; bakım altyapısı yaygınlaşmadıkça kadın istihdamında beklenen etki oluşmaz yaklaşımıyla örtüşmektedir.

### ***Maliyet baskısı: Kreş ücretleri ve yaşam maliyetlerinin artışı***

Manisa odak grup görüşmesinde bakım hizmetleri tartışması, yalnızca kreş var/yok düzeyinde değil; maliyet ve erişilebilirlik boyutlarıyla ele alınmıştır. Manisa'nın yaşam maliyetlerinin ve özellikle kiralar ile kreş ücretlerinin zaman zaman gündeme geldiği; kentteki hayat pahalılığının İzmir ile rekabet edecek düzeye ulaştığı katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Bu çerçevede kreş desteği, işveren açısından iyi niyetli bir uygulama olmanın ötesinde, maliyet paylaşımı gerektiren bir kamu politikası başlığı olarak konumlanmıştır.

### ***Okul saatleri- çalışma saatleri uyumsuzluğu: Tam zamanlı iş- tam zamanlı bakım çelişkisi***

Manisa oturumunda bakım yükünü artıran temel mekanizmalardan biri, okul saatleri ile çalışma saatlerinin uyumsuzluğu olarak dile getirilmiştir. Katılımcılar, okul saatlerinin tam çalışma saatine göre uygun olmamasını, devlet okulu seçenekleri yanında kreşlerin pahalı ve işyerine uzak olmasını birlikte anarak, ebeveynlerin günlük bakım planlamasında ciddi bir sıkışma yaşadığını belirtmiştir. Dolayısıyla, bakım hizmetlerinin yalnızca çocuk bakım kurumu ile sınırlı olmadığı, zamanlama, ulaşım ve erişim boyutlarının da politika tasarımının merkezinde olması gerektiğini söylemek mümkündür.

### ***0- 2 yaş dönemi: Kreşten önceki kritik bakım aralığı ve bakıcı desteği ihtiyacı***

Manisa odak grup görüşmesinde bakım tartışması, kreşin başladığı yaşın öncesine odaklanarak genişlemiştir. Katılımcılar, bebeğin çok küçükken kreşe gidemediğini; bu nedenle bakıcı desteğinin özellikle 1- 2 yaş aralığında kritik olabileceğini vurgulamıştır. Bu vurgu iki önemli noktaya işaret etmektedir. İlk olarak, politikaların yalnızca kreş kapasitesi artırımıyla sınırlı kalmaması, kreş öncesi dönemi de kapsamı gerekmektedir. İkinci olarak, bakıcı desteği tasarlanırken hanelerin gelir düzeyi belirleyicidir; düşük/orta gelir grubunda "çalışmak mı, çocuğu büyütme mi?" ikilemi daha keskin yaşanmaktadır. Katılımcı ifadesinde, gelir asgari ücretin 2- 3 katı bandında değilse çalışmama yönünde tercih oluşabildiği gözlemi bu noktayı güçlendirmektedir.

### ***İşveren uygulamalarında standartlaşma sorunu***

Manisa odak grup görüşmesinde, bakım desteklerinin yalnızca işletmelerin inisiyatifine bırakılmasının eşitsizlik üretebileceği açık biçimde ifade edilmiştir. Bir katılımcı, bakım desteğinin firmaya bırakılması durumunda bazı firmaların yapabildiğini bazılarının yapamadığını; bu nedenle herkes için aynı standartta devlet destekli bir mekanizmanın daha faydalı olacağını belirtmiştir. Bu bulgu, Ankara çalıştayındaki teşvik- rehberlik- denetim dengesi ve KOBİ duyarlı tasarım tartışmalarıyla da uyumludur. Bu bakımdan, bakım politikası, sadece büyük işletmelerin uygulayabildiği bir lüks olmaktan çıkarılıp yaygın bir altyapıya kavuşturulmalıdır.

### ***Destek mekanizması önerileri***

Manisa odak grup görüşmesinde aile dostu bakım paketi tartışması, somut araç önerilerine dönüşmüştür. Katılımcılar, desteğin yalnızca işverene bırakılmadan İŞKUR ve SGK destekli bir teşvik mekanizmasıyla kurgulanmasının daha sağlıklı olacağını ifade etmiş; ayrıca bebeklerin ihtiyaçlarını karşılamaya dönük hediye çeki/kupon benzeri bir modelin hem işveren açısından yönetilebilir hem de aile açısından faydalı olabileceğini dile getirmiştir. Bu öneriler, bakım desteklerinin yalnızca kreş üzerinden değil; nakdi/ayni destek bileşeni içeren daha geniş bir politika seti olarak tasarlanabileceğini göstermektedir.

Manisa'da gerçekleştirilen odak grup görüşmesinde elde edilen bulgular, bakım hizmetleri ve destek mekanizmaları açısından dört temel sonucu öne çıkarmaktadır:

- Kreş imkânının yokluğu doğum sonrası işe dönüşleri azaltan doğrudan bir faktördür.
- Manisa'da bakım, maliyet- erişim baskısı altında değerlendirilmekte; yaşam maliyeti artışı kreş ücretlerini de görünür bir sorun alanına dönüştürmektedir.
- Okul saatleri- çalışma saatleri uyumsuzluğu ve kreşlerin pahalı ya da uzak olması, ebeveynlerin bakım planlamasını zorlaştıran kritik bir bariyerdir.
- Kreş öncesi dönem için bakıcı desteği ve standartlaştırılmış kamu katkısı, sahadan gelen en somut politika ihtiyacı olarak öne çıkmaktadır.

### ***3.3.3.2.3. Tema 3: Esnek Çalışma ve Yarım Çalışma Ödeneği***

#### ***Esnek çalışmanın sektörel sınırları: Beyaz yaka mümkün, mavi yaka sınırlı***

Manisa görüşmelerinde esnek çalışma, tek tip bir uygulama olarak değil, işin niteliğine ve işgücünün yapısına bağlı bir düzenleme alanı olarak ele alınmıştır. Katılımcılar, beyaz yaka için evden/uzaktan çalışmanın rahatlatıcı olabildiğini; ancak mavi yaka üretim süreçlerinde bu seçeneğin çok daha sınırlı olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle “mavi yaka tarafında mümkün olmuyor, beyaz yakada kısmi çalışma yapılabilir” ifadesi, esnekliğin işyeri içinde farklı gruplar arasında eşitsiz uygulanabilirlik ürettiğini göstermektedir.

Bu bulgu, politika tasarımında esnek çalışmanın uzaktan çalışma ile eşitlenmemesi; mavi yakada ise vardiya planlaması, giriş-çıkış esnekliği, görev düzenlemeleri gibi daha farklı araçların gündeme gelmesi gerektiğine işaret etmektedir.

#### ***Yarı zamanlı çalışma hakkına düşük talep: Talep yok denecek kadar az***

Manisa odak grup görüşmesinde hem ebeveyn izni kapsamındaki yarı zamanlı çalışma hakkı hem de İŞKUR yarım çalışma ödeneği bağlamında talebin çok düşük olduğu güçlü biçimde tekrar edilmiştir. Bazı büyük ölçekli işletmelerde dahi “hiç bugüne kadar böyle bir talep gelmedi” ya da “talep çıktığından beri belki bir kere oldu, o da sonra iptal etti” gibi ifadelerle bu durum somutlanmıştır. Bu bulgular, söz konusu politika araçlarının mevzuatta yer almasına rağmen fiili kullanımın oldukça sınırlı olduğunu; dolayısıyla tasarımın çalışanların gerçek ihtiyaçlarıyla yeterince örtüşmediğini ortaya koymaktadır.

### ***Düşük talebin ana gerekçesi: Gelir kaybı ve tam desteklenmeme algısı***

Katılımcılar, yarım çalışma/yarı zamanlı çalışma tercihinin sınırlı kalmasının başlıca nedenini gelir kaybı olarak tanımlamaktadır. “Anne maddi olarak kendini tam desteklenmiş hissetmiyor; bu sebeple talep çok az” ifadesi, ekonomik motivasyonun belirleyiciliğini açıkça ortaya koymaktadır. Ayrıca, İŞKUR yarım çalışma ödeneğinin yarısının mevcut ücret düzeyi üzerinden işveren tarafından, kalan kısmının ise İŞKUR tarafından asgari ücret üzerinden karşılanması, ücret düzeyi yüksek çalışanlar için ciddi gelir kaybı anlamına gelmekte ve caydırıcı olmaktadır. “Annenin ücreti yüksekse...” şeklindeki değerlendirme, tasarımın ücret ölçeğine duyarlı olmadığını göstermektedir.

### ***Yararlanma süresinin kısa olması***

Yarım çalışma ödeneği ve benzeri kısmi çalışma modellerinde yalnızca miktar değil süre uzunluğu da kritik bir bariyer olarak tartışılmıştır. Katılımcı ifadesi, kısa süreli desteklerin anne açısından anlamlı bir fark yaratmadığı yönündedir. Katılımcılardan biri bu durumu, “Sürenin uzunluğu önemli. 1 ya da 2 ayın anne açısından bir şey değiştireceğini düşünmüyorum,” şeklinde ifade etmiştir.

Bu yaklaşım, doğum sonrası dönemde bakım ihtiyacının kısa vadeli bir geçiş meselesi değil, çocuğun gelişimsel ve bakım düzeni kurulana kadar süren orta vadeli bir ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Aynı bağlamda “çocuk bir şekilde büyümeli... anne çocuğu hazırlayıp sabahları kreşe bırakabilsin” vurgusu, desteğin süre tasarımının kreşe geçiş ve bağımsızlaşma eşiğiyle ilişkilendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

### ***Politika tasarımında esneklik ihtiyacı: Ücretsiz izin ile yarım çalışma arasında geçişkenlik***

Manisa odak grup görüşmesinde önemli bir tasarım önerisi, kadınların ücretli izin sonrası ya yarım çalışma ödeneğini ya da ücretsiz izni seçmek zorunda kalmasının gerçek hayat ihtiyaçlarıyla uyumsuz olduğudur. Bu seçimin daha esnekleştirilmesi; yarım çalışma ödeneğinin ücretsiz izin sonrasında da -belirli bir süre içinde- devreye girebilmesi veya belirli bir yaş sonrasında (örneğin, bir yaşından sonra) taşınabilmesi gündeme getirilmiştir. “6 ay sonrasında da yarım çalışma ödeneğini kullanabilmesi” ve “herhangi bir süre sınırı olmadan gün ve miktar olarak desteklenen” bir tasarım önerisi ile söz konusu çerçeve netleştirilmiştir. Bu bulgular, sahada tek aşamalı bir düzenleme yerine, ebeveynlerin bakım düzenine göre farklı araçlar arasında kademeli geçiş yapabildiği bir model ihtiyacına işaret etmektedir.

### ***Esnek çalışma/evden çalışma önerisi***

Katılımcılar, beyaz yaka için evden çalışmanın rahatlatıcı etkisini kabul ederken, bunun daha uzun süreli ve yasal bir zorunluluk/standart çerçevesiyle desteklenebileceğini de dile getirmişlerdir. Bu ifade, esnek çalışma uygulamalarının işyeri inisiyatifine bırakıldığında sınırlı kalabileceği; daha öngörülebilir bir hukuki çerçevenin yaygınlaştırıcı etki üretebileceği fikrini güçlendirmektedir.

Manisa odak grup görüşmesi bulguları, esnek çalışma ve yarım çalışma ödeneği alanında dört temel sonucu öne çıkarmaktadır:

- Esneklik sektörel olarak farklılaşmaktadır: Beyaz yakada daha mümkünken, mavi yakada sınırlıdır; bu nedenle tek tip çözüm yaklaşımı zayıf kalmaktadır.
- Yarı zamanlı/yarım çalışma talebi çok düşüktür: Büyük ölçekli firmalarda dahi neredeyse hiç kullanılmamaktadır.
- Düşük talebin en güçlü nedeni gelir kaybıdır: Asgari ücret bazlı tasarım ve kısa süre, çalışanlar için cazibeyi azaltmaktadır.
- Sahadan gelen en güçlü tasarım ihtiyacı, ücretsiz izin ile yarım çalışma arasında daha geçişken ve kademeli bir modelin kurulmasıdır.

### 3.3.3.3. Adana Odak Grup Görüşmesi

Adana ilinde gerçekleştirilen çevrim içi odak grup görüşmesi, aile dostu politikaların işyeri düzeyindeki uygulanabilirliğini ve kadınların doğum sonrası dönemde işgücü piyasasında kalıcılığını etkileyen faktörleri, paydaşların saha deneyimleri üzerinden görünür hale getirmeyi amaçlamıştır. Görüşme; Adana OSB’de üretim yapan firmalar, tekstil, sağlık/hastane hizmetleri, çağrı merkezi ve perakende gibi farklı sektörlerden insan kaynakları temsilcilerinin katılımıyla yürütülmüştür. Katılımcı tanıtımlarında, özellikle üretim/OSB firmalarında vardiyalı çalışma düzeni, kadın istihdam oranlarının sektörler arasında belirgin biçimde değiştiği ve bazı işletmelerde kadın çalışan payının oldukça yüksek olduğu, bazılarında ise halen düşük düzeylerde kaldığı görülmektedir.

#### 3.3.3.3.1. Tema 1: Doğuma Bağlı İzinler ve Ebeveyn İzinleri

##### *İstihdamın sürekliliği sorunu ve ebeveynlik yaklaşımı*

Adana oturumunda dikkat çeken temel vurgu, işverenlerin kadın istihdamında işe alımdan çok işte kalıcılık/süreklilik sorunu yaşadığı yönündedir. Bu bağlamda katılımcılar, bakım sorumluluğunun yalnızca kadına yüklenmesinin istihdam sürekliliğini zayıflattığını; erkeklerin de yasal mekanizmalarla bakım sorumluluğuna daha güçlü biçimde dahil edilmesi halinde, bakım yükünün paylaşılabilirliğini ve bunun kadın istihdamını olumlu etkileyeceğini belirtmiştir. Bu bulgu, Adana’da ebeveyn izinleri tartışmasının süre artırımından ziyade, rol paylaşımını değiştiren tasarım (babalık ve ebeveyn izinleri ile bakım sorumluluğunun dengelenmesi) üzerinden yürüdüğünü göstermektedir.

##### *Ücretli doğum izninin 24 haftaya çıkarılması: Anne-bebek yararı ile üretim/operasyon sürdürülebilirliği gerilimi*

Adana odak grup görüşmesinde ücretli doğum izninin artırılması iki yönlü bir çerçevede tartışılmıştır:

- Bir yandan, bazı katılımcılar 16 haftanın anne ve bebek açısından yetersiz olduğunu ve 24–25 hafta gibi bir süre uzamasının iyi olacağını ifade etmiştir.

- Diğer yandan, özellikle tekstil gibi emek yoğun üretim sektörlerinden gelen değerlendirmeler, işgücü devrinin yüksek olduğu ve personel sirkülasyonunun yoğun yaşandığı yapılarda uzun süreli ayrılıkların üretim planlaması açısından zorlayıcı olabileceğini; kadın çalışanlara destek yaklaşımı güçlü olsa bile, fabrika işletme gerçekliği nedeniyle bu artışın işletmeyi sıkıntıya düşürebileceğini vurgulamıştır.

Bu bakımdan, izin reformlarının hak genişletme boyutunun, işverenin uygulama kapasitesi ve operasyonel sürekliliği ile ele alınması gerektiğinin belirginleştiği söylenebilir.

### ***Babalık izninin yetersiz olması***

Adana odak grup görüşmesi bulgularında, babalık izni konusunda güçlü bir ortak tema, 5 günlük sürenin anne-bebek uyumu ve babanın destek rolü için yetersiz görüldüğüdür. Katılımcılar, babanın doğum sonrası dönemde en çok ihtiyaç duyulan kişi olduğunu; 5 günün hızlı geçtiğini ve özellikle yıllık izni olmayan/yeni personel olan babalar için sürecin daha da zorlaştığını ifade etmektedir. Bunun yanında, bazı katılımcılar, 5 günün mevzuatta minimum olduğunu; işyerlerinin bunu daha fazla uygulamasının mümkün olabileceğini, ancak yasal uygulama çerçevesinin bunu desteklemesinin önemli olduğunu da vurgulamıştır.

### ***Ücretsiz izin ve yarım çalışma ödeneği: Pratikte ücretsiz izin tercihi, yarım çalışmada prosedür/erişim ve ödeme sorunları***

Adana odak grup görüşmesinde yarım çalışma ödeneği, karmaşık prosedür ve pratikte düşük kullanım ile dile getirilmiştir. Bir katılımcı, yarım çalışma ödeneği prosedürünün çok fazla olduğunu, çalışanların büyük bölümünün bu hakkı kullanmadığını; doğum sonrası dönemde daha çok ücretsiz izin tercih edildiğini net biçimde ifade etmiştir.

Bir diğer kritik bulgu, yarım çalışma ödeneğinde ödeme süreçlerinin çalışanlar açısından öngörülebilir olmamasıdır. Katılımcı deneyiminde, yarım çalışma tercih eden çalışanların ücretlerinin 2-3 ay gecikmeli yatabildiği; bu nedenle çalışanların yarım çalışmadasa 6 ay evde kalmak için zorunlu bir tercih olarak ücretsiz izne yöneldiklerini belirtilmektedir. Bu bakımdan, yarım çalışma ödeneğinden yararlanmada prosedür sadeliği, ödeme zamanlaması ve gelir kaybı gibi hususların belirleyici olduğunu söylemek mümkündür.

### ***Süt izninin uygulanabilirliği ve toplu/ blok kullanım arayışı***

Adana odak grup görüşmesinde süt izni, mevzuattaki günlük 1,5 saatlik uygulamanın özellikle servis/ulaşım koşullarında amaçlanan faydayı üretmemesi üzerinden tartışılmıştır. Bazı katılımcılar, günlük 1,5 saatlik iznin pratikte etkisiz kaldığını; çalışanların bazen bu süreyi servis beklemek üzere soyunma odasında oturarak geçirdiğini ve bunun amaca hizmet etmediğini, dolayısıyla çalışanın talebi halinde iznin birleştirilmesi gerektiğini savunmuştur.

Buna karşılık diğer bazı katılımcılar, çalışan onayıyla süt iznini tatil günüyle birleştirerek 2 gün evde kalma gibi daha işlevsel bir uygulama geliştirdiklerini ancak bunun da yasal mevzuata uyumsuzluk ve müfettiş yaklaşımı nedeniyle işverenin iyi niyetine ve kayıt altına almama yöntemlerine bağlı olarak yürüyebildiğini ifade etmiştir. Odak grup görüşmesinde bazı katılımcılar, süt izni uygulamasındaki güçlükleri periyotlara bölünme gibi daha esnek tasarımlarla aşma önerisini dile getirmiştir. Söz konusu bulgular, Adana odak grup görüşmesi sırasında süt izninin kullanımındaki temel sorun, hak var/yok düzeyinden çıkarılarak uygulanabilirlik, yerel koşullar, ulaşım gerçekliği ve denetim çerçevesi bileşenlerine taşınmıştır.

### ***Kadın istihdamına ilişkin işveren algısı***

Adana oturumunda özgün bir tartışma hattı olarak, evlenen kadının bir yıl içinde kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilmesi düzenlemesinin, işveren zihninde kadın istihdamına ilişkin potansiyel süreksizlik algısını besleyebildiği dile getirilmiştir. Söz konusu görüşü paylaşan katılımcı, bunun tarihsel olarak kadını korumaya dönük bir düzenleme olduğunu belirtmekle birlikte günümüzde kadın istihdamını negatif etkileyebildiğini düşündüğünü ifade etmiştir. Bu vurgu, izinler ve ebeveynlik politikalarının etkisini yalnızca doğum sonrası döneme değil, işverenin kadın istihdamına ilişkin risk algısı ve süreklilik beklentisine bağlayan bir arka plan sunmaktadır.

Adana odak grup görüşmesi Tema 1 kapsamında şu temel sonuçları öne çıkarmaktadır:

- Kadın istihdamında kritik sorun işe alım değil, işte kalıcılık, başka bir ifadeyle işte tutunmadır. Bakım sorumluluğunu babayla paylaşmayı destekleyen ebeveynlik yaklaşımı, kadınların istihdamdaki sürekliliğini güçlendiren bir kaldıraç olarak görülmektedir.
- Ücretli doğum izninin artırılması, anne–bebek yararı açısından desteklenmekle birlikte, özellikle üretim sektörlerinde operasyonel sürdürülebilirlik ve işçi devri nedeniyle uygulanabilirlik gerilimine yol açabilmektedir.
- Yarım çalışma ödeneğinde yararlanma koşulları ve ödemelerin zaman zaman gecikmesi, çalışanları pratikte ücretsiz izne yöneltebilmektedir.
- Süt izni, günlük 1,5 saatlik standart uygulamada sıklıkla işlevsellik kaybı yaşamaktadır. Uygulamada, blok şekilde ya da haftanın bir günü toplu kullanım arayışları gibi çözümler ortaya çıkmaktadır.

### ***3.3.3.3.2. Tema 2: Bakım Hizmetleri ve Aile Dostu Destek Mekanizmaları***

#### ***Fiili kreş kullanımının önündeki güven ve tercih bariyerleri***

Adana odak grup görüşmesinde bakım hizmetleri tartışmasının en ayırt edici bulgusu, bazı işyerlerinde anlaşmalı kreş imkânı olmasına rağmen fiili kullanımın neredeyse hiç olmamasıdır. Bazı katılımcılar, işyerlerinde kreş duyurularının yapılmasına, afişlerin asılmasına ve amirlerle bilgilendirme yapılmasına rağmen “bir tane bile kullanımı yok” diyerek bu durumu net biçimde ortaya koymaktadır. Katılımcılara göre bu durumun temel nedeni, ebeveynlerin anlaşmalı kreşi tanımaması ve çocuğunu emanet etme konusunda yeterince güven duymamasıdır.

Bu bakımdan, kreş uygun bile olsa, özellikle özel kreşlerin devlet kreşi gibi algılanmaması, güven bariyerini güçlendirmektedir. Söz konusu bulgu, Adana odak grup görüşmesinde bakım politikalarının yalnızca kurumsal seçenek sunma ile işlemediğini; güven, tanınırlık, kalite algısı ve ebeveyn tercihlerinin belirleyici olduğunu göstermektedir.

### ***Mekânsal erişim ve uzak lokasyonlardaki işyeri kreşlerine çocuk götürmeme eğilimi***

Adana odak grup görüşmesinde, şehir merkezine uzak lokasyonlarda bulunan işyerleri ve organize sanayi bölgelerinde çalışanların anlaşmalı kreşler işyerlerine yakın olsa bile çocuklarını söz konusu bölgelere getirmek istemedikleri vurgusu da dikkat çekicidir. Katılımcılardan bazıları, servis imkânı sağlansa bile ailelerin çocukları işyeri çevresine taşımaya gönüllü olmadıklarını, bu noktada bakımın çoğu zaman aile büyükleri (anne/kayınvalide) üzerinden çözüldüğünü belirtmiştir. Bu bulgu, OSB veya üretim bölgesi gibi alanlarda işyeri kreşi yaklaşımının tek başına yeterli olmayabileceğini; bakımın mekânsal olarak hane/mahalle eksenine daha yakın çözümlerle tasarlanması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Adana odak grup görüşmesinde öne çıkan söz konusu bulgu, bakım desteğinin yalnızca işverenin anlaşmalı kreşi üzerinden değil, ebeveynin kendi güvendiği bakım düzenini kurabilmesine imkân verecek biçimde tasarlanması gerektiğini göstermektedir. Çalışanların çocuklarını anlaşmalı kreşlere emanet etmek istememeleri nedeniyle mahalle dışı bir çözümdense, ebeveynin bütçesel olarak desteklenmesinin ve çocuğun ebeveynlerin seçtikleri/güvendikleri kişilere veya kurumlara emanet edebilmelerinin daha işlevsel olacağını vurgulanmıştır. Bu yaklaşım, bakım desteğini tek bir kanala (işyeri kreşi) bağlamayan, ailelerin tercihlerini ve güvenlik algılarını dikkate alan esnek destek modeli ihtiyacına işaret etmektedir.

### ***Yerel kreş modeli: Kamu-işveren iş birliğiyle yaygın ve güvenilir altyapı***

Adana odak grup görüşmesinde en somut politika önerilerinden biri, kreşlerin işyeri çevresine değil, daha çok bölge/mahalle ölçeğine yakın olmasıdır. Katılımcılardan bazıları, yerel kreşlerin (mahalle kreşleri) kurulmasıyla herkesin evine yakın kreş imkânı sağlanabileceğini, böylece bakım hizmetinin daha uygulanabilir ve sürdürülebilir olacağını ifade etmişlerdir.

Bu modelin finansmanında ise işverenlerin de desteği alınarak çalışan anne-babaya kreş desteği verilmesi, işverenin tek başına kreş yapma yükü (halihazırdaki 150 kadın çalışan bulunması durumunda kreş kurma yükümlülüğü) yerine kamu öncülüğünde yaygın altyapı ve destek mekanizması yaklaşımı öne çıkmıştır. Adana odak grup görüşmesinden elde edilen bulgular, bakım hizmetlerinin yalnızca kapasite artırımı değil, coğrafi yakınlık, güven ve ortak finansman bileşenleriyle bir bakım ekosistemi olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir.

### ***Bakım hizmetleri ile kadın istihdamında süreklilik arasındaki doğrudan ilişki***

Bakım hizmetlerine ilişkin bu tartışmalar, Adana odak grup görüşmesinde kadın istihdamının temel sorunu olarak tanımlanan süreklilik hususuyla birleşmektedir. Önemli sayıda katılımcı tarafından bakım çözümlerinin güvenilir ve erişilebilir olmaması durumunda, kadınların doğum sonrası işe dönüşlerinin ve işte kalmalarının zorlaştığı, ailelerin gayri resmî bakım ağlarına (aile büyükleri gibi) yöneldiği, ancak bu tür ağların olmaması halinde ise işten ayrılma riskinin arttığı ifade edilmiştir. Bu bağlamda, Adana odak grup görüşmesinde bakım hizmetlerinin, yalnızca sosyal destek değil, aynı zamanda işgücü piyasası sürekliliğini güçlendiren temel politika kaldıraçlarından biri olarak konumlandırıldığını söylemek mümkündür.

Adana odak grup görüşmesi bulguları, bakım hizmetleri ve destek mekanizmaları açısından şu temel sonuçları öne çıkarmaktadır:

- İşyerinde anlaşmalı kreş bulunması, tek başına çözüm sağlamamakta; güven ve ebeveyn tercihi temel bariyer olarak ortaya çıkmaktadır.
- Çocuğu işyeri çevresine taşıma isteksizliği veya çalışan servisinde çocukların işyerindeki/ işyeri çevresindeki anlaşmalı kreşe taşınmasının zorluğu, bakım politikasının hane/mahalle ölçeği ile daha uyumlu tasarlanmasını gerektirmektedir.
- Aile dostu bakım paketi için sahadan gelen güçlü talep, ebeveynin kendi seçimini yapabileceği bütçesel destek ve/veya yerelde erişilebilir bölgesel kreş altyapısıdır.
- Kamu- özel sektör (işveren) iş birliğiyle kurulacak yaygın, güvenilir ve erişilebilir bakım ekosistemi, kadın istihdamında kalıcılığı güçlendiren ana politika kaldıraçlarından biridir.

### ***3.3.3.3.3. Tema 3: Esnek Çalışma ve Yarım Çalışma Ödeneği***

#### ***Esnek çalışma ihtiyacı: Ücretsiz izne alternatif çözüm olarak uzaktan çalışma***

Adana odak grup görüşmesinde esnek çalışma, özellikle uzaktan/evden çalışma üzerinden bakım, istihdam ve gelir dengesini kurabilecek bir araç olarak gündeme gelmiştir. Katılımcılar özellikle Covid-19 salgını sonrasında, çok sayıda firmada esnek ve özellikle de uzaktan çalışmanın zaten var olduğunu vurgulayarak, annelerin 6 aylık ücretsiz izin döneminde uzaktan çalışmaya geçebilmesinin hem bakım dönemini yönetmeye hem de maddi kaygıyı azaltmaya katkı sunabileceğini belirtmişlerdir. Söz konusu yaklaşım, Adana’da esnek çalışmanın yalnızca konfor sağlayan bir uygulama değil; işgücünde kalıcılığı destekleyen bir geçiş mekanizması (bridge mechanism) olarak değerlendirildiğini göstermektedir.

#### ***Ebeveynler arasında bakım rolü paylaşımı: Esnekliğin anneye değil ebeveyne tanımlanması***

Adana odak grup görüşmesinde esnek çalışma, bakım yükünün paylaşımıyla doğrudan ilişkilendirilmiştir. Katılımcılar, esnek çalışma alternatiflerinin yalnızca anne için değil, baba için de olmasının önemli olduğunu; anne-babanın saatleri paylaşarak “paslaşabileceğini” ve böylece bakıcı ihtiyacının azalabileceğini ifade etmişlerdir. Söz konusu değerlendirme, esnek çalışmanın kadınlara yönelik bir ayrıcalık değil, ebeveynlik temelli bir politika aracı olarak tasarlanmasının sosyal kabulünü güçlendirebileceğine işaret etmektedir.

### ***Sektörel uygulanabilirlik sınırı***

Adana odak grup görüşmesinde, özellikle üretim firmalarının faaliyette bulunduğu 3 vardiyalı ve süreklilik gerektiren sektörlerde esnek çalışmanın uygulanabilirliğine ilişkin güçlü bir sınır tanımlaması yapıldığı görülmüştür. Bu bakımdan, OSB’lerde faaliyet gösteren firmaların temsilcileri, yapılan işin doğası gereği esnek çalışmanın mümkün olamayacağını, örneğin tekstil gibi sektörlerde bir çalışan çıktığında diğerinin hemen makine başına geçmek zorunda kaldığını ve sektörün asla durmayan bir yapıda olduğunu belirtmişlerdir. Benzer biçimde, sanayi perspektifinden yapılan değerlendirme de üretimde kapasite zorunluluğu nedeniyle esnekliğin tasarımının kolay olmadığını, “yapılabilir ama çok kolay değil” yaklaşımını güçlendirmektedir. Söz konusu bulgular, esnekliğin tek tip değil, işin niteliğine göre farklı araçlarla (vardiya planlama, çalışma süresi düzenlemeleri, izin kurgusu) ele alınması gerektiğini göstermektedir.

### ***Esnekliğin yaygınlaştırılmasında sosyal adalet boyutu***

Esnek çalışma uygulamalarının sektörler arasında farklılaşması, Adana görüşmesinde yalnızca teknik bir konu değil; adalet algısı üzerinden de tartışılmıştır. Katılımcılardan bir kısmı, sektörel bazda esnek çalışmanın mümkün olabileceğini ancak bunun ayrımcılık algısına yol açabileceğini, işçilerde “niye bu fark var?” sorusunu doğurabileceğini belirtmişlerdir. Bu bulgu, esnek çalışmanın yaygınlaştırılmasında yalnızca mevzuatın ve iş organizasyonunun düzenlenmesinin yeterli olmadığını, bunun yanında çalışanlar arasında adalet algısını yönetecek şeffaf ilke ve iletişim ihtiyacının da bulunduğunu ortaya koymaktadır.

### ***Alternatif esneklik pratikleri: Çalışma süresi/hafta sonu düzenlemesiyle aile dostu etki yaratma***

Adana odak grup görüşmesinde, esneklik, sadece uzaktan çalışma şeklinde değil, çalışma süresi düzenlemeleri üzerinden de somutlaşmaktadır. Bir katılımcı, vardiyalı düzeni azaltmak amacıyla “vardiyayı kaldırdık” ve “mavi yaka dahil cumartesi-pazar çalışmıyoruz” şeklindeki işyeri uygulamasını, özellikle kadın çalışanlar için aileye ve çocuklara zaman ayırma açısından çok kıymetli bir düzenleme olarak aktarmıştır. Katılımcının bu vurgusu, Adana odak grup görüşmesi bulgularında esneklik kavramının üretim gerçekliğiyle çatışmadan, iş-yaşam dengesi sağlayan farklı araçlarla (çalışma saatlerini yeniden düzenleme gibi) mümkün olabileceğini göstermektedir.

### ***Yarım çalışma ödeneği: Prosedür yükü ve ödeme gecikmesinin ücretsiz izne yöneltmesi***

Adana odak grup görüşmesinde yarım çalışma ödeneği, pratikte kullanımın sınırlı olduğu bir araç olarak tartışılmış; özellikle prosedürün karmaşıklığı nedeniyle çalışanların bu haktan uzak durduğu belirtilmiştir. Bazı katılımcılara göre, yarım çalışma ödeneğinde daha kritik bir bariyer ise ödeme sürecine ilişkindir. Bu bakımdan, yarım çalışma ödeneğinden yararlanmayı tercih eden çalışanların ücretlerinin 2-3 ay gecikmeli yatabildiği; bu nedenle de çalışanların yarım çalışma yerine -zorunlu olarak- ücretsiz izni tercih ettiği ifade edilmiştir.

Adana odak grup görüşmesinden elde edilen bulgular, esnek çalışma ve yarım çalışma ödeneği alanında şu temel sonuçları öne çıkarmaktadır:

- Esnek çalışma, özellikle ücretsiz izin dönemine alternatif olarak uzaktan çalışma ile gelir kaybını azaltan geçiş modeli şeklinde değerlendirilmektedir.
- Esnekliğin ebeveynlik temelli tasarlanması, bakımın paylaşımını ve bakıcı ihtiyacının azalmasını destekleyebilecek bir yaklaşım olarak görülmektedir.
- Tekstil gibi üretimde emek yoğun, 3 vardiya çalışan sektörlerde kapasite zorunluluğunun da etkisiyle esneklik sınırlıdır. Bu nedenle, esneklik üretimde çoğu zaman çalışma süresi/hafta sonu düzenlemeleri gibi alternatif araçlarla kurulabilmektedir.
- Yarım çalışma ödeneğinde prosedür ve ödeme gecikmesi, çalışanları ücretsiz izne yönelten güçlü bir kullanım bariyeridir.
- Sektörel farklılaştırma yapılırken ayrımcılık/adalet algısını yönetecek şeffaf çerçeve gerekmektedir.

## 4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Nicel araştırma eksenine, Türkiye’de doğum yapan kadınların işgücü piyasasındaki ayrılma ve geri dönüş dinamiklerini idari veriler kullanarak incelemiş ve doğum sonrası istihdamın hem yaygın biçimde kesintiye uğradığını hem de geri dönüşlerin belirgin bir yapısal ayrışma sergilediğini ortaya koymuştur. Nicel bulgular, doğumun kadınların işgücü piyasasıyla olan bağını zayıflatan geçici bir şoktan ziyade, uzun vadeli sonuçlar doğuran bir dönüm noktası niteliği taşıdığını göstermektedir.

Öncelikle, doğum sonrası işten ayrılma oranlarının oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Doğumdan sonraki ilk ayda sınırlı kalan işten çıkışlar, izleyen aylarda hızla artmakta; 12 ay ve özellikle 36 ay sonunda işten ayrılma oranları çok yüksek seviyelere ulaşmaktadır. Bu durum, doğum sonrası işgücü piyasasından çıkışın ani değil, kademeli ve büyük ölçüde kalıcı bir süreç olarak işlediğine işaret etmektedir. Firma ölçeği, sektör ve meslek ayrımları bu sürecin homojen olmadığını; özellikle mikro firmalar, emek yoğun sektörler ve nitelik gerektirmeyen mesleklerde işten ayrılma riskinin belirgin biçimde daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Çalışmaya geri dönen kadınlar açısından bakıldığında ise geri dönüş oranının görece yüksek olmasına rağmen, geri dönüşlerin önemli bir bölümünün aynı firma, sektör veya meslek üzerinden gerçekleşmediği görülmektedir. Ortalama geri dönüş süresinin bir yılı aşması, doğum sonrası istihdam kesintilerinin kısa vadeli bir ara olmaktan ziyade, kadınların kariyer sürekliliğini zorlayan bir yapıya sahip olduğunu düşündürmektedir. Ücret dinamikleri de bu tabloyu desteklemektedir: Çalışmaya geri dönen kadınların reel ücretleri, doğum yapmayan kadınlara kıyasla sistematik olarak daha düşük seyretmekte; özellikle son yıllarda ücret farkının açılması, doğum sonrası geri dönüşün ücretler açısından artan bir dezavantajla birlikte gerçekleştiğine işaret etmektedir.

Markov zinciri yaklaşımıyla incelenen firma ölçeği, sektör ve meslek geçişleri, doğum sonrası istihdamın güçlü bir yapısal kalıcılık içerdiğini göstermektedir. Ölçek bazında, büyük firmalarda çalışan kadınların doğum sonrası istihdamda kalma ve aynı ölçekte geri dönme olasılıkları yüksekken, mikro firmalarda hem işgücü piyasasını terk etme hem de daha küçük ölçeklerde yoğunlaşma eğilimi belirgindir. Bu bulgu, büyük firmaların sunduğu kurumsal imkanların (izin uygulamaları, esnek çalışma, iş güvencesi) doğum sonrası istihdamı destekleyici bir rol oynadığını düşündürmektedir.

Sektörel geçişler de benzer biçimde yüksek sektör içi kalıcılığa işaret etmektedir. Eğitim, sağlık ve bazı hizmet sektörlerinde aynı sektöre dönüş olasılığı görece yüksekken; tekstil, giyim, perakende ve kişisel hizmetler gibi emek yoğun ve düşük ücretli sektörlerde terk olasılıkları dikkat çekici düzeydedir. Bu durum, sektörel çalışma koşullarının ve ücret yapılarının, doğum sonrası istihdam kararlarında belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Mesleki geçişlerde ise nitelik ve beceri düzeyi öne çıkmaktadır: Profesyonel, yönetici ve büro mesleklerinde meslek içi kalıcılık yüksekken, nitelik gerektirmeyen işler ile operatörlük gibi pozisyonlarda meslek dışına geçiş ve işgücü piyasasından çıkış olasılıkları daha fazladır.

Söz konusu nicel bulgular, doğum sonrası istihdamı desteklemek amacıyla uygulanan politika araçlarının etkinliğinin yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Türkiye’de uygulanan doğuma bağlı yarım çalışma ödeneği, çalışan annelerin doğum sonrası dönemde işten tamamen ayrılmadan çalışma sürelerini geçici olarak azaltabilmelerini ve buna bağlı gelir kaybının bir kısmının kamu tarafından telafi edilmesini amaçlamaktadır. Ancak analiz sonuçları, yarım çalışma ödeneğinden yararlanma oranının oldukça sınırlı kaldığını ve bu mekanizmanın doğum yapan kadınların yalnızca çok küçük bir bölümüne ulaştığını göstermektedir. Bu durum, uygulamanın fiiliyatta yeterince yaygınlaşmadığına ve özellikle işten ayrılma riskinin yüksek olduğu sektörler ile firma ölçeklerinde erişilebilirliğinin sınırlı olduğuna işaret etmektedir.

Yarım çalışma ödeneğinin düşük kullanım oranı, çalışmada tespit edilen yüksek işten ayrılma ve işgücü piyasasını terk olasılıklarıyla birlikte değerlendirildiğinde, doğum sonrası istihdamda kalıcılığı sağlamada mevcut politika araçlarının yetersiz kaldığını düşündürmektedir. Özellikle mikro ve küçük ölçekli firmalarda, emek yoğun sektörlerde ve nitelik gerektirmeyen mesleklerde, yarım çalışma gibi esnek çalışma düzenlemelerinin uygulanabilir olmaması, kadınların doğum sonrası ya tamamen işgücü piyasasından çıkmasına ya da uzun süreli istihdam kesintileri yaşamasına neden olmaktadır.

Nicel bulgular, genel olarak doğum sonrası istihdam kayıplarının bireysel tercihlerden ziyade firma ölçeği, sektör yapısı ve mesleki nitelikler tarafından şekillenen yapısal bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, kadınların doğum sonrası işgücü piyasasında kalıcılığını artırmaya yönelik politikaların yalnızca bireysel düzeyde teşviklere odaklanması yeterli değildir. Özellikle küçük ölçekli firmalarda bakım yükünü hafifletecek desteklerin güçlendirilmesi, emek yoğun sektörlerde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve yarım çalışma ödeneğinin kapsamının genişletilerek işverenler açısından uygulanabilirliğinin artırılması, doğum sonrası kadın istihdamında sürekliliği destekleyebilecek temel politika alanları olarak öne çıkmaktadır. Aksi halde, doğum sonrası istihdamdan kopuşlar kadınların kariyerleri boyunca biriken ve derinleşen eşitsizliklere dönüşme riskini taşımaktadır.

Nitel araştırma kapsamında yürütülen odak grup görüşmelerinde ortaya çıkan bulgular ise aile dostu politikaların etkisinin tekil düzenlemelerden ziyade bir ekosistem tasarımı içinde güçlendiğini göstermektedir. Bu bakımdan, elde edilen sonuçlar UNFPA’nın nüfus dinamiklerine yaklaşımında öne çıkan hak temelli, bakım yükünün paylaşılmasında ebeveyn odaklı, refahı ve kırılganlıkları birlikte gözeten ve çok paydaşlı politika üretimini esas alan çerçeveye de uyumludur. Başka bir ifadeyle, doğurganlık kararları ile kadınların istihdamda kalıcılığı yalnızca bireysel tercih düzleminde değil; gelir güvencesi, bakım altyapısı, işyeri uygulamaları ve sosyal koruma mekanizmaları tarafından şekillenen yapısal bir zeminde ele alınmalıdır.

Üç ilin nitel bulguları birlikte değerlendirildiğinde, politika etkinliği açısından en kritik ayrışma hakların varlığı ile hakların fiili kullanılabilirliği arasındaki boşlukta ortaya çıkmaktadır. Örneğin, yarım çalışma ödeneğinde yararlanma koşullarına ilişkin prosedür yükü ve ödeme gecikmesi, çalışanları ücretsiz izne yönelten güçlü bir bariyer olarak tekrar etmektedir. Odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgular, ebeveynlerin çocuk sahibi olma ve bakım kararlarını destekleyen politikaların ekonomik olarak erişilebilir hale getirilmesi gerektiğini göstermektedir. Dolayısıyla, politika tartışması yalnızca izin sürelerinin artırılmasına değil; ücretli izin/gelir ikamesi, iş güvencesi, ayrımcılığa karşı koruma ve işe dönüş garantisi bileşenlerine birlikte odaklanmalıdır.

Odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgular, özellikle ücretsiz izin ve benzeri hakların pratikte sınırlı kullanılabildiği; ücretsiz niteliğin hane geçimi açısından sürdürülebilir olmadığı ve sürenin uzatılmasının tek başına çözüm üretmediği yönünde güçlü bir ortaklaşmaya işaret etmektedir. Bu noktada saha verisi, kadınların işgücü piyasasında tutunmasında süre kadar (hatta çoğu durumda daha fazla) gelir ikamesi ve ödeme güvenliği/öngörülebilirliğinin belirleyici olduğuna işaret etmektedir. Öyle ki Adana odak grup görüşmesinden elde edilen bulgular, yarım çalışma ödeneğinde ödemelerin 2–3 ay gecikmeli yatabildiği durumlarda çalışanların yarım çalışma yerine zorunlu olarak ücretsiz izni tercih ettiğini göstermektedir. Manisa bulguları ise düşük talebin en güçlü nedeninin gelir kaybı olduğunu; asgari ücret bazlı tasarım ve kısa sürenin, özellikle ücret düzeyi daha yüksek çalışanlarda cazibeyi azalttığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla kadınların istihdamda kalıcılığını artıracak politika etkisi, hakların tanımlanması kadar tasarımın ekonomik erişilebilirliği ve uygulama kalitesine bağlıdır.

Diğer taraftan, odak grup görüşmelerinde özellikle babalık izninin yetersizliği ve babaların bakım sürecine daha güçlü katılımını sağlayacak düzenlemelerin gerekliliği vurgulanmış, ancak Manisa’da babalık iznine ilişkin etkisizlik algısı ile tasarım/zamanlama üzerinden dönüşüm ihtimalinin bir arada görülebildiği de anlaşılmıştır. Bu bulgu, ebeveynlik odaklı reformların yalnızca süre artışıyla değil; devredilemez/kişisel hak kurgusu, doğru zamanlama ve toplumun davranış değişikliği kapasitesi ile birlikte ele alınması gerektiğini düşündürmektedir. UNFPA’nın kadın erkek eşitliği perspektifi açısından bu bulgu kritik önemdedir. Öyle ki, bakım sorumluluğu kadın işi olarak kaldıkça, kadınların istihdamda kalıcılığı zayıflamakta; bu da hem doğurganlık kararlarını hem de aile refahını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle, izin rejiminin kadın odaklı olmaktan çıkarılıp ebeveynlik ekseninde yeniden tasarlanması, babaların bakım sorumluluğunu fiilen üstlenmesini teşvik eden araçların gündeme alınmasıyla daha dengeli rol paylaşımına hizmet edecektir.

Bulgular, kadınların istihdamda tutunması açısından kritik bir diğer kırılma noktasının işe dönüşün kademeli ve planlı biçimde desteklenmesi olduğunu göstermektedir. Manisa odak grup görüşmesinde kademeli işe dönüş ihtiyacı, kadınların işe dönüşte yaşayabileceği uyum sorunları üzerinden doğrudan ifade edilmiştir. Aynı ilde ayrıca bakım gerçekliğinin (kreşe başlama yaşı ve çocuğun gelişimi gibi) izin tasarımını doğrudan etkilediği; 6 aylık ücretsiz iznin “6+6” gibi tasarımlarla bir yıla tamamlanması önerilerinin bu gerçeklikle ilişkili olduğu görülmektedir.

Bu çerçevede politika etkisini güçlendirecek yaklaşım, izin süresini artırma tartışmasını kademeli işe dönüş yolu (return-to-work pathway), uyum dönemi, iş organizasyonu ve görev planlaması bileşenleriyle tamamlamaktır.

Odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgular, bakım hizmetlerinde kapasite varlığı ile fiili erişim arasında ciddi bir boşluk olabileceğini ortaya koymaktadır. Kreşin güven algısı, maliyeti, mekânsal erişimi ve özellikle vardiyalı çalışma düzeniyle uyumsuzluğu (gece vardiyasında bakım boşluğu) kadın istihdamını doğrudan etkileyen birer bariyer olarak öne çıkmıştır. Bu bağlamda, Adana'daki odak grup vurguları, işyeri kreşi gibi tek kanallı çözümlerin her durumda işe yaramayabileceğini; işyerlerinin şehir dışında konumlandığı örneklerde mahalle kreşlerinin daha doğru bir yaklaşım olduğu yönündeki değerlendirmenin öne çıktığını ve çocuğu şehrin dışına götürmenin pratikte mümkün olmadığını ortaya koymaktadır.

Toplumsal refah ve eşitlik yaklaşımı açısından bakım hizmetleri; yalnızca sosyal destek değil, ailelerin bakım yükünü hafifleten bir sosyal altyapı ve iyi oluşu güçlendiren bir yatırımdır. Bu bağlamda, bakım hizmetleri yaygınlaşmadıkça izin artışlarının etkisi sınırlı kalmaktadır. Bu nedenle politika tasarımında kreş/bakım hizmetleri, sayısal artıştan daha çok mekânsal uyum (ev-iş-bakım güzergâhı), erişilebilirlik ve güven/kalite algısı ekseninde yeniden ele alınmalıdır.

Odak grup görüşmeleri, esnek çalışma modellerinin bazı işlerde (özellikle üretim/operasyon yoğun sektörlerde) sınırlı uygulanabildiğini; bu nedenle esnekliğin tek tip değil, sektörel gerçekliğe duyarlı bir biçimde kurgulanması gerektiğini göstermektedir. Manisa'da esnekliğin beyaz yakada daha mümkün, mavi yakada ise sınırlı kaldığı; bu nedenle tek tip çözüm yaklaşımının zayıf olduğu açık biçimde ortaya konulmuştur. Adana bulguları ise üretimde esnekliğin çoğu zaman uzaktan çalışmadan ziyade çalışma süresi düzenlemeleri gibi alternatif araçlarla kurulabildiğini vurgulamaktadır. Esneklik, ancak hak temelli ve sosyal korumayla uyumlu olduğunda aile refahını güçlendiren bir araca dönüşecektir. Aksi halde güvencesizlik ve eşitsizlik risklerini artırabilir. Ayrıca sektörel farklılaştırma yapılırken çalışanlarda sosyal adalet ve ayrımcılık algısını yönetecek şeffaf bir çerçevenin gerekli olduğu da bulgulara yansımıştır.

Son olarak, özellikle şehir merkezine uzak lokasyonlar ile organize sanayi bölgelerindeki firmalarda çalışan kadınlar için günlük 1,5 saat süt izninin ulaşım/servis zorlukları nedeniyle fiilen yolda eridiği ve çalışan talebiyle toplu kullandırma arayışının doğduğu ifade edilmiştir. Bu bulgu, hakların tasarımı ile kentsel/ulaşım gerçekliği arasındaki kopukluğun, iyi niyetli bir düzenlemeyi dahi işlevsizleştirebildiğini göstermekte; politika tasarımında uygulanabilirlik boyutunun (ulaşım, servis, vardiya) mutlaka dikkate alınması gerektiğine işaret etmektedir.

Nicel ve nitel araştırmadan elde edilen bulgular bir arada değerlendirildiğinde, kadınların istihdamda tutunmasını artıran politika etkisinin, tek tek düzenlemelerin varlığından çok, bu düzenlemelerin kullanılabilir, gelir kaybını sınırlayan ve ödemesi öngörülebilir, bakım altyapısıyla mekânsal ve zamansal olarak uyumlu, sektörel gerçekliğe duyarlı ve sosyal adalet algısını yöneten bir ekosistem içinde tasarlanmasına bağlı olduğunu söylemek mümkündür.

## **Kaynakça**

- Ahn, N., & Mira, P. (2002). A Note on the Changing Relationship Between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries. *Journal of Population Economics*, 15, pp.667-682.
- Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. (2016). Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), pp.545-579.
- Baez, J., Garriga, S., Perova, E., & Tyurkileri, M. (2024). Motherhood and women's labour market trajectories in Türkiye. World Bank.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1981). *A treatise on the family*. Harvard University Press.
- Ben-Porath, Y. (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*, 75(4), pp.352-365.
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66 (2), pp.204-225.
- Budig, M. J., Misra, J., & Böckmann, I. (2010). The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The importance of work-family policies and cultural attitudes. LIS Working Paper Series, No. 542, Luxembourg Income Study (LIS).  
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/95390/1/638277787.pdf> (Erişim: 29.11.2025).
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), pp.1297-1338.
- Del Boca, D., Pasqua, S., & Pronzato, C. (2009). Motherhood and Market Work Decisions in Institutional Context. *Oxford Economic Papers*, 61(1), pp.147-171.
- England, P. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender & Society*, 24(2), pp.149-166.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), pp.76-88.
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), pp.1091-1119.
- Hochschild, A. R. (1989). *The second shift*. Viking.
- International Labour Organization (ILO). (2018). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.  
[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_633135.pdf) (Erişim, 25.11.2025).
- International Labour Organization (ILO). (2019). *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*.  
[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_674831.pdf) (Erişim, 25.11.2025).
- Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), pp.181-209.

- Lundberg, S., & Rose, E. (2000). Parenthood and the earnings of married men and women. *Labour Economics*, 7(6), pp.689-710.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2023). Millî Eğitim İstatistikleri. [https://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2023\\_12/18104803\\_meb\\_istatistikleri\\_orgun\\_egitim\\_2023.pdf](https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2023_12/18104803_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2023.pdf) (Erişim: 02.12.2025).
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. Columbia University Press.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital. *Journal of Political Economy*, 82(2), pp.76-108.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2017). The Economic Consequences of Family Policies. *Journal of Economic Perspectives*. 31(1), pp.205-230.
- Onwuegbuzie, A. J., Dickinson, W. B., Leech, N. L., & Zoran, A. G. (2009). A qualitative framework for collecting and analyzing data in focus group research. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(3), pp.1-21.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *Education at a Glance 2023*. OECD Publishing. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/09/education-at-a-glance-2023\\_581c9602/e13bef63-en.pdf?utm\\_](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/09/education-at-a-glance-2023_581c9602/e13bef63-en.pdf?utm_) (Erişim: 23.12.2025)
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding Us Back?*. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/05/joining-forces-for-gender-equality\\_bb1768d0/67d48024-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/05/joining-forces-for-gender-equality_bb1768d0/67d48024-en.pdf) (Erişim: 26.11.2025).
- Thébaud, S. (2015). Business as plan B: Institutional foundations of gender inequality in entrepreneurship. *Administrative Science Quarterly*, 60(4), pp.671-711.
- Thévenon, O. (2011). Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis. *Population and Development Review*. 37(1), pp.57-87.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2022). Çocuk Bakım Düzenlemeleri Araştırması. [https://www.unicef.org/turkiye/media/16111/file/Türkiye%20Çocuk%20Araştırması%202022.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.unicef.org/turkiye/media/16111/file/Türkiye%20Çocuk%20Araştırması%202022.pdf?utm_source=chatgpt.com) (Erişim: 21.12.2025).
- Waldfogel, J. (1998). Understanding the Family Gap in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives*. 12(1), pp.137-156.

## EK

### EK A: Betimsel İstatistikler

**Tablo A1.** Sektörel Dağılım

Sektör	Pay(%)
Perakende Ticaret (Araçlar Hariç)	12,63
İnsan Sağlığı Hizmetleri	11,02
Eğitim	9,94
Büro Yönetimi ve İdari Destek Faaliyetleri	5,00
Giyim Eşyalarının İmalatı	4,90
Toptan Ticaret (Araçlar Hariç)	4,90
Binalar İle İlgili Hizmetler ve Çevre Düzenlemesi	2,70
Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	2,69
Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	2,64
Gıda Ürünlerinin İmalatı	2,44
Tekstil Ürünlerinin İmalatı	2,33
Hukuk ve Muhasebe Faaliyetleri	2,22
Finansal Hizmet Faaliyetleri	1,94
İdare Merkezi Faaliyetleri ve Danışmanlık	1,69
Konaklama	1,58
Mimarlık ve Mühendislik Faaliyetleri; Teknik Analiz	1,41
Taşımacılık İçin Depolama ve Destekleyici Faaliyetler	1,29
Metal Ürünlerin İmalatı (Makine Hariç)	1,25
Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı	1,23
Bilgisayar Programlama ve Danışmanlık	1,21
Barınacak Yer Sağlanmaksızın Sosyal Hizmetler	1,20
Bina İnşaatı	1,18
Motorlu Kara Taşıtı ve Römork İmalatı	1,12
Diğer Hizmet Faaliyetleri	1,03
Özel İnşaat Faaliyetleri	0,94
Finansal Hizmetler İçin Yardımcı Faaliyetler	0,91
Kauçuk ve Plastik Ürünlerin İmalatı	0,88
Elektrikli Teçhizat İmalatı	0,86
Güvenlik ve Soruşturma Faaliyetleri	0,80
Bilgisayarların ve Kişisel Eşyaların Onarımı	0,79
Gayrimenkul Faaliyetleri	0,74

Yatılı Bakım Faaliyetleri	0,72
B.Y.S. Makine ve Ekipman İmalatı	0,66
Bilgi Hizmeti Faaliyetleri	0,64
Diğer Metalik Olmayan Mineral Ürünlerin İmalatı	0,59
Reklamcılık ve Piyasa Araştırması	0,56
Mobilya İmalatı	0,54
Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğaltılması	0,53
Kimyasalların ve Kimyasal Ürünlerin İmalatı	0,53
Posta ve Kurye Faaliyetleri	0,51
Makine ve Ekipmanların Kurulumu/Onarımı	0,49
Bitkisel ve Hayvansal Üretim, Avcılık	0,48
Diğer İmalatlar	0,48
Hava Yolu Taşımacılığı	0,47
İstihdam Faaliyetleri	0,47
Üye Olunan Kuruluşların Faaliyetleri	0,45
Bina Dışı Yapıların İnşaatı	0,44
Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Fonları	0,40
Seyahat Acentesi ve Tur Operatörleri	0,38
Bilgisayar, Elektronik ve Optik Ürünler	0,36
Temel Eczacılık Ürünlerinin İmalatı	0,35
Diğer Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	0,35
Spor, Eğlence ve Dinlenme Faaliyetleri	0,31
Ana Metal Sanayi	0,30
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	0,29
Deri ve İlgili Ürünlerin İmalatı	0,27
Telekomünikasyon	0,26
Kağıt ve Kağıt Ürünleri İmalatı	0,25
Yayımcılık Faaliyetleri	0,21
Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı	0,20
Ağaç ve Mantar Ürünleri İmalatı (Mobilya Hariç)	0,18
Atık Toplama, İslahı ve Bertarafı	0,17
Bilimsel Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri	0,17

Kiralama ve Leasing Faaliyetleri	0,16
Programcılık ve Yayıncılık Faaliyetleri	0,10
Diğer Madencilik ve Taşocakçılığı	0,08
Veterinerlik Hizmetleri	0,08
Sinema, Video, Tv Programları, Ses Kaydı	0,08
Yaratıcı Sanatlar, Gösteri Sanatları ve Eğlence	0,08
İçeceklerin İmalatı	0,06
Ormancılık ve Tomrukçuluk	0,06
Kanalizasyon	0,05
Hanehalklarının İşveren Olarak Faaliyetleri	0,05
Kütüphane, Arşiv, Müze ve Kültürel Faaliyetler	0,04
Kok Kömürü ve Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri	0,04
Su Yolu Taşımacılığı	0,04
Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri	0,03
Metal Cevherleri Madenciliği	0,03
Balıkçılık ve Su Ürünleri	0,03
Suyun Toplanması, Artırılması ve Dağıtılması	0,03
Kumar ve Müşterek Bahis Faaliyetleri	0,02
Tütün Ürünleri İmalatı	0,02
Kömür ve Linyit Çıkartılması	0,01
Madenciliği Destekleyici Hizmetler	0,01
İyileştirme ve Diğer Atık Yönetimi	0,01101
Hanehalkının Kendi Kullanımına Yönelik Üretim	0,00297
Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı	0,00249
Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Ticareti/Onarımı	0,00001

**Kaynak:** SGK.

**Tablo 2A. Meslek Dağılımı**

<b>Meslek</b>	<b>Pay(%)</b>
Satış Elemanları	10,85
Genel Büro Elemanları	7,44
Sayısal İşlemler ve Malzeme Kayıtları Tutan Elemanlar	7,22
Temizlikçiler ve Yardımcılar	6,98
Eğitim Profesyonelleri	6,44
İş ve İdare İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	5,24
Müşteri Hizmetleri Elemanları	4,78
Sağlık Profesyonelleri	4,37
İş ve Yönetim Profesyonelleri	3,97
Gıda İşleme, Ağaç İşleri, Giyim Eşyası Sanatkarları	3,66
Bilim ve Mühendislik Profesyonelleri	3,65
Kişisel Hizmetler Çalışanları	3,38
Sabit Tesis ve Makine Operatörleri	3,31
Sağlık İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	2,82
Diğer Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	2,48
Çöpçüler ve Diğer Nitelik Gerektirmeyen İşler	2,41
Ticari ve İdari Müdürler	1,69
Hukuk, Sosyal ve Kültür Profesyonelleri	1,44
Koruma Hizmetleri Çalışanları	1,42
Bilim ve Mühendislik İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	1,30
Kişisel Bakım Hizmetleri Çalışanları	0,99
Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Niteliksiz	0,88
Yiyecek Hazırlama Yardımcıları	0,87
Montajcılar	0,78
Hukuk, Sosyal, Kültür Vb. Yardımcı Profesyoneller	0,76
Bilgi ve İletişim Teknolojisi Profesyonelleri	0,63
Konaklama, Perakende ve Diğer Hizmet Müdürleri	0,56
Üretim ve Uzmanlaşmış Hizmet Müdürleri	0,55
Bilgi ve İletişim Teknisyenleri	0,49
El Sanatları ve Basım İşleri Çalışanları	0,44
Başkanlar, Üst Düzey Yöneticiler ve Yasama	0,28
Metal, Makine ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	0,22

Elektrik ve Elektronik İşlerde Çalışanlar	0,17
Pazar Odaklı Nitelikli Tarım Çalışanları	0,16
İnşaat ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	0,08
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılıkta Niteliksiz İşçiler	0,08
Sürücüler ve Hareketli Tesis Operatörleri	0,08
Pazar Odaklı Nitelikli Ormancılık/Su Ürünleri	0,01
Kendi Tüketimine Yönelik Tarım/Balıkçılık	0,0046
Cadde ve Sokaklarda Satış ve Hizmet Yapanlar	0,0037
Subaylar	0,0006
Astsubaylar	0,0001
Diğer Silahlı Kuvvetler Mensupları	0,0000036

**Kaynak:** SGK.

**Tablo 4A.** Sektörlere Göre Ortalama Günlük Ücretler (2016,2025)

<b>Sektör</b>	<b>Ortalama Günlük Ücret 2016</b>	<b>Ortalama Günlük Ücret 2025</b>
Hava Yolu Taşımacılığı	208,28	4817,41
Finansal Hizmet Faaliyetleri	136,01	3847,21
Kok Kömürü ve Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri	145,52	3613,81
Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Fonları	106,19	3350,39
Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı	135,97	3143,43
Bilimsel Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri	147,05	3105,04
Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı	182,24	3028,33
Bilgisayar Programlama ve Danışmanlık	110,41	2966,81
Telekomünikasyon	118,78	2790,07
Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri	142,43	2767,85
Metal Cevherleri Madenciliği	122,58	2744,36
İdare Merkezi Faaliyetleri ve Danışmanlık	109,51	2736,15
Programcılık ve Yayıncılık Faaliyetleri	141,35	2694,62
Motorlu Kara Taşıtı ve Römork İmalatı	97,24	2556,00
Temel Eczacılık Ürünlerinin İmalatı	107,12	2536,10
Tütün Ürünleri İmalatı	162,78	2511,82
Bilgisayar, Elektronik ve Optik Ürünler	90,23	2494,55
Yaratıcı Sanatlar, Gösteri Sanatları ve Eğlence	82,95	2450,62

Bilgi Hizmeti Faaliyetleri	50,60	2300,96
İçeceklerin İmalatı	83,60	2290,35
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	93,61	2242,82
Taşımacılık İçin Depolama ve Destekleyici Faaliyetler	87,59	2188,13
Suyun Toplanması, Arıtılması ve Dağıtılması	94,20	2165,31
Kimyasalların ve Kimyasal Ürünlerin İmalatı	90,49	2137,54
Finansal Hizmetler İçin Yardımcı Faaliyetler	93,66	2123,99
Ana Metal Sanayi	87,98	2063,35
Elektrikli Teçhizat İmalatı	78,57	1901,10
Makine ve Ekipmanların Kurulumu/Onarımı	90,55	1873,06
B.Y.S. Makine ve Ekipman İmalatı	82,02	1859,86
Kanalizasyon	88,89	1802,42
Reklamcılık ve Piyasa Araştırması	79,17	1795,49
Üye Olunan Kuruluşların Faaliyetleri	94,55	1774,19
Madenciliği Destekleyici Hizmetler	111,58	1756,57
Kağıt ve Kağıt Ürünleri İmalatı	79,16	1751,84
Su Yolu Taşımacılığı	99,28	1740,41
Büro Yönetimi ve İdari Destek Faaliyetleri	85,37	1721,62
Bina Dışı Yapıların İnşaatı	88,27	1706,12
Metal Ürünlerin İmalatı (Makine Hariç)	74,50	1697,26
Yayımcılık Faaliyetleri	105,38	1695,45
İyileştirme ve Diğer Atık Yönetimi	97,40	1693,65
Kömür ve Linyit Çıkartılması	93,53	1682,64
Mimarlık ve Mühendislik Faaliyetleri; Teknik Analiz	87,16	1677,34
Kauçuk ve Plastik Ürünlerin İmalatı	73,65	1648,80
Kiralama ve Leasing Faaliyetleri	84,54	1637,16
Toptan Ticaret (Araçlar Hariç)	79,89	1633,19
Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	89,14	1632,19
Kumar ve Müşterek Bahis Faaliyetleri	53,33	1583,07
Diğer Metalik Olmayan Mineral Ürünlerin İmalatı	71,55	1582,04
Konaklama	73,48	1561,56
Sinema, Video, TV Programları, Ses Kaydı	82,27	1556,58
Diğer Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	75,95	1551,33
Seyahat Acentesi ve Tur Operatörleri	75,81	1546,58
Atık Toplama, Islahı ve Bertarafı	81,25	1499,12
Diğer Madencilik ve Taşocakçılığı	84,41	1482,87

Eğitim	66,64	1478,99
İnsan Sağlığı Hizmetleri	78,19	1471,01
Gıda Ürünlerinin İmalatı	68,14	1453,78
Kütüphane, Arşiv, Müze ve Kültürel Faaliyetler	75,04	1446,84
Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğaltılması	68,53	1424,87
Gayrimenkul Faaliyetleri	77,57	1410,91
İstihdam Faaliyetleri	61,30	1407,92
Diğer İmalatlar	68,94	1400,55
Binalar İle İlgili Hizmetler ve Çevre Düzenlemesi	58,92	1393,64
Spor, Eğlence ve Dinlence Faaliyetleri	76,95	1388,93
Posta ve Kurye Faaliyetleri	91,04	1359,43
Tekstil Ürünlerinin İmalatı	64,70	1343,92
Güvenlik ve Soruşturma Faaliyetleri	62,78	1338,40
Yatılı Bakım Faaliyetleri	66,44	1332,35
Balıkçılık ve Su Ürünleri	75,52	1330,19
Bitkisel ve Hayvansal Üretim, Avcılık	69,48	1309,44
Ormancılık ve Tomrukçuluk	71,92	1287,29
Perakende Ticaret (Araçlar Hariç)	67,50	1262,54
Bilgisayarların ve Kişisel Eşyaların Onarımı	67,16	1229,40
Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı	68,16	1199,44
Mobilya İmalatı	63,03	1148,44
Barınacak Yer Sağlanmaksızın Sosyal Hizmetler	65,44	1148,27
Bina İnşaatı	75,91	1144,55
veterinerlik Hizmetleri	61,86	1127,35
Ağaç ve Mantar Ürünleri İmalatı (Mobilya Hariç)	61,77	1127,27
Hukuk ve Muhasebe Faaliyetleri	64,75	1107,81
Hanehalkının Kendi Kullanımına Yönelik Üretim	45,01	1082,71
Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	61,11	1062,25
Giyim Eşyalarının İmalatı	58,90	1057,29
Deri ve İlgili Ürünlerin İmalatı	57,38	1047,15
Hanehalklarının İşveren Olarak Faaliyetleri	53,63	902,04
Diğer Hizmet Faaliyetleri	54,14	888,97

**Kaynak:** SGK.

**Tablo 5A. Mesleklere Göre Ortalama Günlük Ücretler (2016,2025)**

<b>Meslek</b>	<b>Ortalama Günlük Ücret 2016</b>	<b>Ortalama Günlük Ücret 2025</b>
Bilgi ve İletişim Teknolojisi Profesyonelleri	165,46	3876,61
Başkanlar, Üst Düzey Yöneticiler ve Yasama	156,37	3300,06
Ticari ve İdari Müdürler	127,98	3296,66
Üretim ve Uzmanlaşmış Hizmet Müdürleri	137,67	3051,12
Konaklama, Perakende ve Diğer Hizmet Müdürleri	129,02	2676,16
İş ve Yönetim Profesyonelleri	114,14	2544,63
Bilim ve Mühendislik Profesyonelleri	115,83	2380,34
Müşteri Hizmetleri Elemanları	82,76	2188,24
Bilgi ve İletişim Teknisyenleri	71,82	2080,60
Subaylar	126,63	2005,40
Koruma Hizmetleri Çalışanları	68,92	1905,02
Hukuk, Sosyal ve Kültür Profesyonelleri	103,45	1873,61
İnşaat ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	65,66	1841,00
Bilim ve Mühendislik İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	79,50	1838,08
Montajcılar	72,25	1832,90
İş ve İdare ile İlgili Yardımcı Profesyoneller	83,00	1712,95
Metal, Makine ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	74,00	1678,30
Sağlık Profesyonelleri	99,43	1657,27
Sürücüler ve Hareketli Tesis Operatörleri	73,93	1649,30
Eğitim Profesyonelleri	85,21	1595,20
Diğer Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	82,61	1548,09
Genel Büro Elemanları	67,07	1507,87
Elektrik ve Elektronik İşlerde Çalışanlar	61,99	1502,30
Hukuk, Sosyal, Kültür Vb. Yardımcı Profesyoneller	82,01	1475,22
Kişisel Bakım Hizmetleri Çalışanları	68,45	1456,78
Sayısal İşlemler ve Malzeme Kayıtları Tutan Elemanlar	74,00	1441,81
Sağlık ile İlgili Yardımcı Profesyoneller	72,94	1375,63
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılıkta Niteliksiz İşçiler	63,10	1328,36
Temizlikçiler ve Yardımcılar	60,72	1312,53
El Sanatları ve Basım İşleri Çalışanları	60,37	1262,78
Kişisel Hizmetler Çalışanları	74,55	1191,40
Pazar Odaklı Nitelikli Tarım Çalışanları	58,71	1145,76
Satış Elemanları	64,12	1133,59
Çöpçüler ve Diğer Nitelik Gerektirmeyen İşler	59,57	1121,82
Gıda İşleme, Ağaç İşleri, Giyim Eşyası Sanatkarları	58,51	1121,03

Sabit Tesis ve Makine Operatörleri	59,08	1120,95
Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Niteliksiz	57,57	1016,33
Pazar Odaklı Nitelikli Ormancılık/Su Ürünleri	57,45	973,49
Yiyecek Hazırlama Yardımcıları	54,11	953,85
Astsubaylar	84,74	866,85
Cadde ve Sokaklarda Satış ve Hizmet Yapanlar	56,18	805,41
Kendi Tüketimine Yönelik Tarım/Balıkçılık	80,29	750,87

**Kaynak:** SGK.

## **EK B: Doğum Anındaki İstatistikler**

**Tablo 6B.** Kadınların Doğum Tarihindeki Sektörel Dağılımı (%)

<b>Sektör</b>	<b>Pay(%)</b>
Perakende Ticaret (Araçlar Hariç)	15,26
İnsan Sağlığı Hizmetleri	7,52
Eğitim	7,07
Giyim Eşyalarının İmalatı	6,49
Toptan Ticaret (Araçlar Hariç)	5,67
Büro Yönetimi ve İdari Destek Faaliyetleri	4,36
Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	3,74
Gıda Ürünlerinin İmalatı	2,89
Hukuk ve Muhasebe Faaliyetleri	2,75
Tekstil Ürünlerinin İmalatı	2,63
Binalar İle İlgili Hizmetler ve Çevre Düzenlemesi	2,34
Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı	1,68
Finansal Hizmet Faaliyetleri	1,61
Bina İnşaatı	1,48
Diğer Hizmet Faaliyetleri	1,46
Özel İnşaat Faaliyetleri	1,42
Metal Ürünlerin İmalatı (Makine Hariç)	1,41
Mimarlık ve Mühendislik Faaliyetleri; Teknik Analiz	1,37
Konaklama	1,35
İdare Merkezi Faaliyetleri ve Danışmanlık	1,29
Barınacak Yer Sağlanmaksızın Sosyal Hizmetler	1,24
Taşımacılık İçin Depolama ve Destekleyici Faaliyetler	1,16
Bilgisayarların ve Kişisel Eşyaların Onarımı	1,11
Motorlu Kara Taşıtı ve Römork İmalatı	0,98
Kauçuk ve Plastik Ürünlerin İmalatı	0,97

Bilgisayar Programlama ve Danışmanlık	0,93
Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	0,90
Gayrimenkul Faaliyetleri	0,90
Elektrikli Teçhizat İmalatı	0,90
Finansal Hizmetler İçin Yardımcı Faaliyetler	0,80
Mobilya İmalatı	0,76
Diğer Metalik Olmayan Mineral Ürünlerin İmalatı	0,70
B.Y.S. Makine ve Ekipman İmalatı	0,67
Güvenlik ve Soruşturma Faaliyetleri	0,66
Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğaltılması	0,58
Bilgi Hizmeti Faaliyetleri	0,55
Bitkisel ve Hayvansal Üretim, Avcılık	0,55
Makine ve Ekipmanların Kurulumu/Onarımı	0,55
Diğer İmalatlar	0,53
Reklamcılık ve Piyasa Araştırması	0,52
Yatılı Bakım Faaliyetleri	0,50
Kimyasalların ve Kimyasal Ürünlerin İmalatı	0,49
Bina Dışı Yapıların İnşaatı	0,41
Posta ve Kurye Faaliyetleri	0,41
Seyahat Acentesi ve Tur Operatörleri	0,40
Üye Olunan Kuruluşların Faaliyetleri	0,39
İstihdam Faaliyetleri	0,38
Deri ve İlgili Ürünlerin İmalatı	0,37
Bilgisayar, Elektronik ve Optik Ürünler	0,36
Diğer Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	0,36
Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Fonları	0,33
Spor, Eğlence ve Dinlenme Faaliyetleri	0,32
Ana Metal Sanayi	0,31
Temel Eczacılık Ürünlerinin İmalatı	0,28
Kağıt ve Kağıt Ürünleri İmalatı	0,26
Hava Yolu Taşımacılığı	0,25
Ağaç ve Mantar Ürünleri İmalatı (Mobilya Hariç)	0,25
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	0,25
Telekomünikasyon	0,24
Kiralama ve Leasing Faaliyetleri	0,22
Atık Toplama, İslahı ve Bertarafı	0,18
Yayımcılık Faaliyetleri	0,17

Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı	0,13
Bilimsel Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri	0,11
veterinerlik Hizmetleri	0,10
Diğer Madencilik ve Taşocakçılığı	0,09
Sinema, Video, Tv Programları, Ses Kaydı	0,07
Programcılık ve Yayıncılık Faaliyetleri	0,07
Yaratıcı Sanatlar, Gösteri Sanatları ve Eğlence	0,06
Hanehalklarının İşveren Olarak Faaliyetleri	0,06
Ormancılık ve Tomrukçuluk	0,05
İçeceklerin İmalatı	0,05
Kanalizasyon	0,04
Su Yolu Taşımacılığı	0,04
Kumar ve Müşterek Bahis Faaliyetleri	0,04
Balıkçılık ve Su Ürünleri	0,03
Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri	0,03
Kütüphane, Arşiv, Müze ve Kültürel Faaliyetler	0,03
Kok Kömürü ve Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri	0,02
Metal Cevherleri Madenciliği	0,02
Suyun Toplanması, Arıtılması ve Dağıtılması	0,02
Tütün Ürünleri İmalatı	0,02
Kömür ve Linyit Çıkartılması	0,01
Madenciliği Destekleyici Hizmetler	0,01
İyileştirme ve Diğer Atık Yönetimi	0,01
Hanehalkının Kendi Kullanımına Yönelik Üretim	0,0028
Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı	0,0014

**Kaynak:** SGK.

**Tablo 7B.** Doğum Döneminde Kadınların Meslek Dağılımı (%)

<b>Sektör</b>	<b>Pay(%)</b>
Satış Elemanları	13,39
Sayısal İşlemler ve Malzeme Kayıtları Tutan Elemanlar	8,29
Genel Büro Elemanları	7,95
Temizlikçiler ve Yardımcılar	7,70
Eğitim Profesyonelleri	5,47
İş ve İdare İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	5,26
Gıda İşleme, Ağaç İşleri, Giyim Eşyası Sanatkarları	4,75
Müşteri Hizmetleri Elemanları	4,47

Sabit Tesis ve Makine Operatörleri	4,15
Kişisel Hizmetler Çalışanları	4,04
İş ve Yönetim Profesyonelleri	3,41
Çöpçüler ve Diğer Nitelik Gerektirmeyen İşler	3,10
Bilim ve Mühendislik Profesyonelleri	2,81
Sağlık Profesyonelleri	2,78
Diğer Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	2,33
Sağlık İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	2,04
Yiyecek Hazırlama Yardımcıları	1,39
Ticari ve İdari Müdürler	1,38
Hukuk, Sosyal ve Kültür Profesyonelleri	1,23
Bilim ve Mühendislik İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	1,14
Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Niteliksiz	1,08
Koruma Hizmetleri Çalışanları	0,91
Kişisel Bakım Hizmetleri Çalışanları	0,87
Montajcılar	0,83
Hukuk, Sosyal, Kültür Vb. Yardımcı Profesyoneller	0,62
El Sanatları ve Basım İşleri Çalışanları	0,51
Konaklama, Perakende ve Diğer Hizmet Müdürleri	0,49
Bilgi ve İletişim Teknisyenleri	0,43
Üretim ve Uzmanlaşmış Hizmet Müdürleri	0,41
Bilgi ve İletişim Teknolojisi Profesyonelleri	0,40
Metal, Makine ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	0,23
Başkanlar, Üst Düzey Yöneticiler ve Yasama	0,20
Pazar Odaklı Nitelikli Tarım Çalışanları	0,20
Elektrik ve Elektronik İşlerde Çalışanlar	0,19
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılıkta Niteliksiz İşçiler	0,09
İnşaat ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	0,08
Sürücüler ve Hareketli Tesis Operatörleri	0,07
Pazar Odaklı Nitelikli Ormancılık/Su Ürünleri	0,01
Cadde ve Sokaklarda Satış ve Hizmet Yapanlar	0,01
Kendi Tüketimine Yönelik Tarım/Balıkçılık	0,00617
Subaylar	0,00056
Astsubaylar	0,00014

**Kaynak:** SGK.

**Tablo 9B.** Doğum Döneminde Kadınların Çalıştıkları Sektörlere Göre Ortalama Çalışılan Gün ve Ortalama Günlük Nominal Ücret

<b>Sektör</b>	<b>Ortalama Çalışılan Gün</b>	<b>Ortalama Günlük Nominal Ücret</b>
Finansal Hizmet Faaliyetleri	29,10	1009,09
Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Fonları	28,45	584,03
Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri	28,42	833,46
Metal Cevherleri Madenciliği	27,67	794,80
Kanalizasyon	27,65	482,85
İyileştirme ve Diğer Atık Yönetimi	27,65	485,39
Hanehalklarının İşveren Olarak Faaliyetleri	27,63	266,14
Finansal Hizmetler İçin Yardımcı Faaliyetler	27,60	409,21
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	27,53	529,36
Kağıt ve Kağıt Ürünleri İmalatı	27,52	415,95
İdare Merkezi Faaliyetleri ve Danışmanlık	27,51	548,40
Suyun Toplanması, Arıtılması ve Dağıtılması	27,48	481,96
Ana Metal Sanayi	27,34	477,68
Madenciliği Destekleyici Hizmetler	27,25	468,31
Atık Toplama, İslahı ve Bertarafı	27,24	385,12
Toptan Ticaret (Araçlar Hariç)	27,23	335,56
Hukuk ve Muhasebe Faaliyetleri	27,18	262,58
Posta ve Kurye Faaliyetleri	27,16	380,10
Bina Dışı Yapıların İnşaatı	27,12	478,26
Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğaltılması	27,10	254,38
İçeceklerin İmalatı	27,10	478,65
Kimyasalların ve Kimyasal Ürünlerin İmalatı	27,09	471,44
B.Y.S. Makine ve Ekipman İmalatı	27,08	467,60
Metal Ürünlerin İmalatı (Makine Hariç)	27,03	387,62
Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı	27,02	735,65
Diğer Madencilik ve Taşocakçılığı	27,02	398,35
Reklamcılık ve Piyasa Araştırması	26,99	345,22
Makine ve Ekipmanların Kurulumu/Onarımı	26,97	398,61
Veterinerlik Hizmetleri	26,94	354,04
Su Yolu Taşımacılığı	26,94	401,44
Kok Kömürü ve Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri	26,90	731,47
Taşımacılık İçin Depolama ve Destekleyici Faaliyetler	26,90	506,90
Kauçuk ve Plastik Ürünlerin İmalatı	26,90	378,05
Mimarlık ve Mühendislik Faaliyetleri; Teknik Analiz	26,89	388,17

Mobilya İmalatı	26,88	292,09
Bilgisayarların ve Kişisel Eşyaların Onarımı	26,81	294,08
Büro Yönetimi ve İdari Destek Faaliyetleri	26,80	437,56
Temel Eczacılık Ürünlerinin İmalatı	26,75	639,97
Kumar ve Müşterek Bahis Faaliyetleri	26,70	236,36
Telekomünikasyon	26,70	458,42
Özel İnşaat Faaliyetleri	26,66	262,35
Hanehalkının Kendi Kullanımına Yönelik Üretim	26,65	123,90
Diğer İmalatlar	26,61	359,28
Ağaç ve Mantar Ürünleri İmalatı (Mobilya Hariç)	26,59	287,40
Perakende Ticaret (Araçlar Hariç)	26,59	323,14
Balıkçılık ve Su Ürünleri	26,59	326,86
Deri ve İlgili Ürünlerin İmalatı	26,59	266,36
Gayrimenkul Faaliyetleri	26,54	331,19
Diğer Metalik Olmayan Mineral Ürünlerin İmalatı	26,52	363,28
Kiralama ve Leasing Faaliyetleri	26,51	327,72
Tekstil Ürünlerinin İmalatı	26,49	291,80
Sinema, Video, Tv Programları, Ses Kaydı	26,48	328,29
Elektrikli Teçhizat İmalatı	26,41	470,50
Bilgisayar, Elektronik ve Optik Ürünler	26,41	573,01
Bina İnşaatı	26,39	358,66
Giyim Eşyalarının İmalatı	26,35	250,61
Diğer Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	26,32	322,22
Üye Olunan Kuruluşların Faaliyetleri	26,26	466,29
Kütüphane, Arşiv, Müze ve Kültürel Faaliyetler	26,26	452,04
Kömür ve Linyit Çıkartılması	26,23	521,55
Binalar İle İlgili Hizmetler ve Çevre Düzenlemesi	26,20	346,32
Tütün Ürünleri İmalatı	26,19	657,01
Hava Yolu Taşımacılığı	26,17	1215,76
Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı	26,16	306,14
Bitkisel ve Hayvansal Üretim, Avcılık	26,11	328,95
İstihdam Faaliyetleri	26,11	368,13
Gıda Ürünlerinin İmalatı	26,07	329,75
Yaratıcı Sanatlar, Gösteri Sanatları ve Eğlence	26,01	450,61
Barınacak Yer Sağlanmaksızın Sosyal Hizmetler	25,98	344,33
Diğer Hizmet Faaliyetleri	25,96	231,78

Yayıncılık Faaliyetleri	25,89	375,87
Seyahat Acentesi ve Tur Operatörleri	25,71	351,38
Motorlu Kara Taşıtı ve Römork İmalatı	25,69	693,22
Güvenlik ve Soruşturma Faaliyetleri	25,62	290,93
Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	25,60	281,49
Konaklama	25,56	371,42
Yatılı Bakım Faaliyetleri	25,56	482,14
Bilgisayar Programlama ve Danışmanlık	25,54	822,86
Spor, Eğlence ve Dinlenme Faaliyetleri	25,49	346,72
Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	25,42	669,12
Programcılık ve Yayıncılık Faaliyetleri	25,33	554,76
Bilimsel Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri	25,21	751,35
Bilgi Hizmeti Faaliyetleri	25,21	202,87
Ormancılık ve Tomrukçuluk	25,17	295,60
Eğitim	24,68	353,68
Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı	24,42	1165,60
İnsan Sağlığı Hizmetleri	23,57	450,00

**Kaynak:** SGK.

**Tablo 10B.** Doğum Döneminde Kadınların Çalıştıkları Mesleklere Göre Ortalama Çalışılan Gün ve Ortalama Günlük Nominal Ücret

<b>Meslek</b>	<b>Ortalama Çalışılan Gün</b>	<b>Ortalama Günlük Nominal Ücret</b>
İş ve Yönetim Profesyonelleri	27,47	581,74
Subaylar	27,46	157,72
Müşteri Hizmetleri Elemanları	27,45	541,91
Ticari ve İdari Müdürler	27,33	666,21
İş ve İdare İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	27,32	402,06
Sayısal İşlemler ve Malzeme Kayıtları Tutan Elemanlar	27,30	354,79
Başkanlar, Üst Düzey Yöneticiler ve Yasama	27,19	643,13
Diğer Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	27,13	438,41
Konaklama, Perakende ve Diğer Hizmet Müdürleri	27,03	647,26
Üretim ve Uzmanlaşmış Hizmet Müdürleri	26,93	710,79
Genel Büro Elemanları	26,74	291,58
Bilim ve Mühendislik İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	26,67	434,93
Hukuk, Sosyal, Kültür Vb. Yardımcı Profesyoneller	26,61	362,75
Kendi Tüketimine Yönelik Tarım/Balıkçılık	26,59	322,30

Bilim ve Mühendislik Profesyonelleri	26,58	672,93
Cadde ve Sokaklarda Satış ve Hizmet Yapanlar	26,52	216,25
Satış Elemanları	26,42	307,50
El Sanatları ve Basım İşleri Çalışanları	26,25	296,46
Temizlikçiler ve Yardımcılar	26,24	302,82
Elektrik ve Elektronik İşlerde Çalışanlar	26,23	465,41
Gıda İşleme, Ağaç İşleri, Giyim Eşyası Sanatkarları	26,13	267,49
Bilgi ve İletişim Teknisyenleri	26,12	480,90
Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Niteliksiz	26,08	305,43
Sabit Tesis ve Makine Operatörleri	25,98	277,77
Yiyecek Hazırlama Yardımcıları	25,94	248,95
Astsubaylar	25,92	93,37
Çöpçüler ve Diğer Nitelik Gerektirmeyen İşler	25,90	255,85
Pazar Odaklı Nitelikli Tarım Çalışanları	25,89	288,09
Hukuk, Sosyal ve Kültür Profesyonelleri	25,81	494,87
Metal, Makine ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	25,66	548,44
Montajcılar	25,54	532,33
Kişisel Hizmetler Çalışanları	25,46	304,92
Sürücüler ve Hareketli Tesis Operatörleri	25,42	608,25
İnşaat ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	25,34	546,95
Kişisel Bakım Hizmetleri Çalışanları	25,33	480,43
Bilgi ve İletişim Teknolojisi Profesyonelleri	25,19	1365,05
Pazar Odaklı Nitelikli Ormancılık/Su Ürünleri	24,84	289,92
Koruma Hizmetleri Çalışanları	24,74	446,59
Eğitim Profesyonelleri	24,68	377,38
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılıkta Niteliksiz İşçiler	24,46	275,17
Sağlık İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	23,83	366,79
Sağlık Profesyonelleri	21,15	437,07

**Kaynak:** SGK.

### EK C: İŖe Geri Dönen Kadınların Analizi

**Tablo 14C.** Doğum Sonrası İŖten Çıkan Kadınların, Çıkış Öncesi Çalıştıkları Firmaların Sektörel Dağılımı (%)

<b>NACE Kodu</b>	<b>Sektör</b>	<b>Pay (%)</b>
47	Perakende Ticaret (Araçlar Hariç)	16,49
85	Eğitim	7,66
14	Giyim Eşyalarının İmalatı	7,55
86	İnsan Sağlığı Hizmetleri	6,22
46	Toptan Ticaret (Araçlar Hariç)	5,81
82	Büro Yönetimi ve İdari Destek Faaliyetleri	4,21
56	Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	4,14
10	Gıda Ürünlerinin İmalatı	2,99
69	Hukuk ve Muhasebe Faaliyetleri	2,92
13	Tekstil Ürünlerinin İmalatı	2,91
81	Binalar İle İlgili Hizmetler ve Çevre Düzenlemesi	2,45
49	Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı	1,74
96	Diğer Hizmet Faaliyetleri	1,66
41	Bina İnşaatı	1,63
43	Özel İnşaat Faaliyetleri	1,52
25	Metal Ürünlerin İmalatı (Makine Hariç)	1,41
55	Konaklama	1,38
71	Mimarlık ve Mühendislik Faaliyetleri; Teknik Analiz	1,36
88	Barınacak Yer Sağlanmaksızın Sosyal Hizmetler	1,29
70	İdare Merkezi Faaliyetleri ve Danışmanlık	1,25
64	Finansal Hizmet Faaliyetleri	1,19
95	Bilgisayarların ve Kişisel Eşyaların Onarımı	1,12
52	Taşımacılık İçin Depolama ve Destekleyici Faaliyetler	1,09
22	Kauçuk ve Plastik Ürünlerin İmalatı	0,99
68	Gayrimenkul Faaliyetleri	0,93
27	Elektrikli Teçhizat İmalatı	0,91
62	Bilgisayar Programlama ve Danışmanlık	0,84
29	Motorlu Kara Taşıtı ve Römork İmalatı	0,83
31	Mobilya İmalatı	0,81
66	Finansal Hizmetler İçin Yardımcı Faaliyetler	0,78
80	Güvenlik ve Soruşturma Faaliyetleri	0,74
23	Diğer Metalik Olmayan Mineral Ürünlerin İmalatı	0,72
63	Bilgi Hizmeti Faaliyetleri	0,70

18	Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğaltılması	0,63
28	B.Y.S. Makine ve Ekipman İmalatı	0,63
84	Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	0,59
73	Reklamcılık ve Piyasa Araştırması	0,57
1	Bitkisel ve Hayvansal Üretim, Avcılık	0,53
32	Diğer İmalatlar	0,53
33	Makine ve Ekipmanların Kurulumu/Onarımı	0,53
20	Kimyasalların ve Kimyasal Ürünlerin İmalatı	0,47
42	Bina Dışı Yapıların İnşaatı	0,43
15	Deri ve İlgili Ürünlerin İmalatı	0,41
79	Seyahat Acentesi ve Tur Operatörleri	0,41
78	İstihdam Faaliyetleri	0,40
87	Yatılı Bakım Faaliyetleri	0,38
53	Posta ve Kurye Faaliyetleri	0,37
26	Bilgisayar, Elektronik ve Optik Ürünler	0,37
74	Diğer Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	0,37
94	Üye Olunan Kuruluşların Faaliyetleri	0,35
93	Spor, Eğlence ve Dinlence Faaliyetleri	0,34
65	Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Fonları	0,30
24	Ana Metal Sanayi	0,29
17	Kağıt ve Kağıt Ürünleri İmalatı	0,26
61	Telekomünikasyon	0,25
16	Ağaç ve Mantar Ürünleri İmalatı (Mobilya Hariç)	0,25
21	Temel Eczacılık Ürünlerinin İmalatı	0,24
77	Kiralama ve Leasing Faaliyetleri	0,23
35	Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	0,19
58	Yayımcılık Faaliyetleri	0,17
38	Atık Toplama, Islahı ve Bertarafı	0,17
51	Hava Yolu Taşımacılığı	0,11
30	Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı	0,10
75	veterinerlik Hizmetleri	0,09
8	Diğer Madencilik ve Taşocaklığı	0,08
72	Bilimsel Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri	0,08
59	Sinema, Video, Tv Programları, Ses Kaydı	0,08
60	Programcılık ve Yayıncılık Faaliyetleri	0,07
90	Yaratıcı Sanatlar, Gösteri Sanatları ve Eğlence	0,06

97	Hanehalklarının İşveren Olarak Faaliyetleri	0,06
2	Ormancılık ve Tomrukçuluk	0,06
11	İçeceklerin İmalatı	0,04
92	Kumar ve Müşterek Bahis Faaliyetleri	0,04
50	Su Yolu Taşımacılığı	0,04
37	Kanalizasyon	0,03
3	Balıkçılık ve Su Ürünleri	0,03
91	Kütüphane, Arşiv, Müze ve Kültürel Faaliyetler	0,02
99	Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri	0,02
36	Suyun Toplanması, Arıtılması ve Dağıtılması	0,02
19	Kok Kömürü ve Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri	0,02
7	Metal Cevherleri Madenciliği	0,02
12	Tütün Ürünleri İmalatı	0,02
5	Kömür ve Linyit Çıkartılması	0,01
9	Madenciliği Destekleyici Hizmetler	0,01
39	İyileştirme ve Diğer Atık Yönetimi	0,01
98	Hanehalkının Kendi Kullanımına Yönelik Üretim	0,00
6	Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı	0,00

**Kaynak:** SGK.

**Tablo 15C.** Sektörlere Göre Doğum Sonrası Kadınların İşten Çıkış Oranı

<b>NACE Kodu</b>	<b>Sektör</b>	<b>Pay (%)</b>
63	Bilgi Hizmeti Faaliyetleri	93,38
98	Hanehalkının Kendi Kullanımına Yönelik Üretim	93,18
14	Giyim Eşyalarının İmalatı	87,98
96	Diğer Hizmet Faaliyetleri	86,96
92	Kumar ve Müşterek Bahis Faaliyetleri	86,59
2	Ormancılık ve Tomrukçuluk	85,28
41	Bina İnşaatı	85,07
80	Güvenlik ve Soruşturma Faaliyetleri	84,93
15	Deri ve İlgili Ürünlerin İmalatı	84,67
56	Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	84,55
13	Tekstil Ürünlerinin İmalatı	83,40
85	Eğitim	83,14
18	Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğaltılması	82,57
47	Perakende Ticaret (Araçlar Hariç)	82,32
59	Sinema, Video, Tv Programları, Ses Kaydı	81,55

73	Reklamcılık ve Piyasa Araştırması	81,50
43	Özel İnşaat Faaliyetleri	81,47
77	Kiralama ve Leasing Faaliyetleri	81,14
69	Hukuk ve Muhasebe Faaliyetleri	80,94
61	Telekomünikasyon	80,69
31	Mobilya İmalatı	80,68
78	İstihdam Faaliyetleri	80,05
42	Bina Dışı Yapıların İnşaatı	79,79
97	Hanehalklarının İşveren Olarak Faaliyetleri	79,76
93	Spor, Eğlence ve Dinlenme Faaliyetleri	79,70
12	Tütün Ürünleri İmalatı	79,57
88	Barınacak Yer Sağlanmaksızın Sosyal Hizmetler	79,48
81	Binalar İle İlgili Hizmetler ve Çevre Düzenlemesi	79,39
68	Gayrimenkul Faaliyetleri	79,31
49	Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı	79,06
79	Seyahat Acentesi ve Tur Operatörleri	78,43
23	Diğer Metalik Olmayan Mineral Ürünlerin İmalatı	78,37
74	Diğer Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	78,16
46	Toptan Ticaret (Araçlar Hariç)	78,12
10	Gıda Ürünlerinin İmalatı	78,11
16	Ağaç ve Mantar Ürünleri İmalatı (Mobilya Hariç)	77,83
22	Kauçuk ve Plastik Ürünlerin İmalatı	77,58
90	Yaratıcı Sanatlar, Gösteri Sanatları ve Eğlence	77,42
55	Konaklama	77,25
95	Bilgisayarların ve Kişisel Eşyaların Onarımı	77,23
3	Balıkçılık ve Su Ürünleri	77,11
26	Bilgisayar, Elektronik ve Optik Ürünler	77,09
58	Yayımcılık Faaliyetleri	76,67
27	Elektrikli Teçhizat İmalatı	76,67
25	Metal Ürünlerin İmalatı (Makine Hariç)	76,34
32	Diğer İmalatlar	76,07
17	Kağıt ve Kağıt Ürünleri İmalatı	75,54
71	Mimarlık ve Mühendislik Faaliyetleri; Teknik Analiz	75,54
66	Finansal Hizmetler İçin Yardımcı Faaliyetler	74,24
38	Atık Toplama, Islahı ve Bertarafı	73,95
1	Bitkisel ve Hayvansal Üretim, Avcılık	73,92
20	Kimyasalların ve Kimyasal Ürünlerin İmalatı	73,88
39	İyileştirme ve Diğer Atık Yönetimi	73,83

82	Büro Yönetimi ve İdari Destek Faaliyetleri	73,44
50	Su Yolu Taşımacılığı	73,30
70	İdare Merkezi Faaliyetleri ve Danışmanlık	73,03
33	Makine ve Ekipmanların Kurulumu/Onarımı	72,62
60	Programcılık ve Yayıncılık Faaliyetleri	71,92
8	Diğer Madencilik ve Taşocakçılığı	71,91
52	Taşımacılık İçin Depolama ve Destekleyici Faaliyetler	71,74
75	veterinerlik Hizmetleri	71,67
28	B.Y.S. Makine ve Ekipman İmalatı	71,39
24	Ana Metal Sanayi	71,39
91	Kütüphane, Arşiv, Müze ve Kültürel Faaliyetler	70,94
9	Madenciliği Destekleyici Hizmetler	70,63
36	Suyun Toplanması, Arıtılması ve Dağıtılması	70,29
94	Üye Olunan Kuruluşların Faaliyetleri	69,15
62	Bilgisayar Programlama ve Danışmanlık	69,02
11	İçeceklerin İmalatı	68,83
53	Posta ve Kurye Faaliyetleri	68,68
65	Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Fonları	68,01
5	Kömür ve Linyit Çıkartılması	65,14
21	Temel Eczacılık Ürünlerinin İmalatı	63,95
29	Motorlu Kara Taşıtı ve Römork İmalatı	63,76
37	Kanalizasyon	63,45
7	Metal Cevherleri Madenciliği	63,41
86	İnsan Sağlığı Hizmetleri	62,87
19	Kok Kömürü ve Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri	61,40
6	Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı	60,00
35	Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	58,57
72	Bilimsel Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri	57,23
87	Yatılı Bakım Faaliyetleri	57,16
99	Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri	57,07
30	Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı	55,09
64	Finansal Hizmet Faaliyetleri	53,15
84	Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	50,40
51	Hava Yolu Taşımacılığı	33,16

**Kaynak:** SGK.

**Tablo 16C.** Doğum Sonrası İşten Çıkan Kadınların, Çıkış Öncesi Çalıştıkları Meslek Dağılımı (%)

<b>Meslek Kodu</b>	<b>Meslek</b>	<b>Pay (%)</b>
52	Satış Elemanları	15,01
43	Sayısal İşlemler ve Malzeme Kayıtları Tutan Elemanlar	8,49
41	Genel Büro Elemanları	8,28
91	Temizlikçiler ve Yardımcılar	8,01
23	Eğitim Profesyonelleri	6,09
75	Gıda İşleme, Ağaç İşleri, Giyim Eşyası Sanatkarları	5,60
33	İş ve İdare İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	5,31
81	Sabit Tesis ve Makine Operatörleri	4,93
51	Kişisel Hizmetler Çalışanları	4,51
42	Müşteri Hizmetleri Elemanları	4,14
24	İş ve Yönetim Profesyonelleri	3,40
96	Çöpçüler ve Diğer Nitelik Gerektirmeyen İşler	3,37
21	Bilim ve Mühendislik Profesyonelleri	2,65
22	Sağlık Profesyonelleri	2,59
44	Diğer Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	2,30
32	Sağlık İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	1,96
94	Yiyecek Hazırlama Yardımcıları	1,62
12	Ticari ve İdari Müdürler	1,48
93	Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Niteliksiz	1,27
31	Bilim ve Mühendislik İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	1,16
26	Hukuk, Sosyal ve Kültür Profesyonelleri	1,14
54	Koruma Hizmetleri Çalışanları	0,86
82	Montajcılar	0,85
53	Kişisel Bakım Hizmetleri Çalışanları	0,80
34	Hukuk, Sosyal, Kültür Vb. Yardımcı Profesyoneller	0,65
73	El Sanatları ve Basım İşleri Çalışanları	0,57
14	Konaklama, Perakende ve Diğer Hizmet Müdürleri	0,55
35	Bilgi ve İletişim Teknisyenleri	0,44
13	Üretim ve Uzmanlaşmış Hizmet Müdürleri	0,41
25	Bilgi ve İletişim Teknolojisi Profesyonelleri	0,34
72	Metal, Makine ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	0,23
61	Pazar Odaklı Nitelikli Tarım Çalışanları	0,22
74	Elektrik ve Elektronik İşlerde Çalışanlar	0,21

11	Başkanlar, Üst Düzey Yöneticiler ve Yasama	0,19
99	Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri	0,12
92	Tarım, Ormancılık ve Balıkçılıkta Niteliksiz İşçiler	0,09
71	İnşaat ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	0,08
83	Sürücüler ve Hareketli Tesis Operatörleri	0,06
95	Cadde ve Sokaklarda Satış ve Hizmet Yapanlar	0,01
62	Pazar Odaklı Nitelikli Ormancılık/Su Ürünleri	0,01
63	Kendi Tüketimine Yönelik Tarım/Balıkçılık	0,01
1	Subaylar	0,00046
2	Astsubaylar	0,00028

Kaynak: SGK.

**Tablo 17C.** Meslek Gruplarına Göre Kadınların Doğum Sonrası İşten Çıkış Oranı

Meslek Kodu	Meslek Grubu	Pay (%)
81	Sabit Tesis ve Makine Operatörleri	87,47
93	Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Niteliksiz	87,33
95	Cadde ve Sokaklarda Satış ve Hizmet Yapanlar	87,23
94	Yiyecek Hazırlama Yardımcıları	86,87
75	Gıda İşleme, Ağaç İşleri, Giyim Eşyası Sanatkarları	86,75
23	Eğitim Profesyonelleri	83,54
14	Konaklama, Perakende ve Diğer Hizmet Müdürleri	83,50
52	Satış Elemanları	83,29
51	Kişisel Hizmetler Çalışanları	83,20
74	Elektrik ve Elektronik İşlerde Çalışanlar	82,21
73	El Sanatları ve Basım İşleri Çalışanları	80,85
96	Çöpçüler ve Diğer Nitelik Gerektirmeyen İşler	80,63
92	Tarım, Ormancılık ve Balıkçılıkta Niteliksiz İşçiler	79,94
61	Pazar Odaklı Nitelikli Tarım Çalışanları	79,88
12	Ticari ve İdari Müdürler	79,79
34	Hukuk, Sosyal, Kültür Vb. Yardımcı Profesyoneller	77,78
91	Temizlikçiler ve Yardımcılar	77,69
41	Genel Büro Elemanları	77,57
62	Pazar Odaklı Nitelikli Ormancılık/Su Ürünleri	76,77
35	Bilgi ve İletişim Teknisyenleri	76,54
43	Sayısal İşlemler ve Malzeme Kayıtları Tutan Elemanlar	76,19
71	İnşaat ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	75,85

13	Üretim ve Uzmanlaşmış Hizmet Müdürleri	75,30
33	İş ve İdare İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	75,27
31	Bilim ve Mühendislik İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	75,19
72	Metal, Makine ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	74,90
82	Montajcılar	74,88
24	İş ve Yönetim Profesyonelleri	74,03
44	Diğer Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	73,45
54	Koruma Hizmetleri Çalışanları	71,45
32	Sağlık İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	71,45
1	Subaylar	71,43
11	Başkanlar, Üst Düzey Yöneticiler ve Yasama	70,40
21	Bilim ve Mühendislik Profesyonelleri	70,18
63	Kendi Tüketimine Yönelik Tarım/Balıkçılık	69,79
22	Sağlık Profesyonelleri	69,51
53	Kişisel Bakım Hizmetleri Çalışanları	69,11
26	Hukuk, Sosyal ve Kültür Profesyonelleri	68,89
42	Müşteri Hizmetleri Elemanları	67,58
25	Bilgi ve İletişim Teknolojisi Profesyonelleri	62,16
83	Sürücüler ve Hareketli Tesis Operatörleri	60,73

Kaynak: SGK.

**Tablo 19.** Sektörlere Göre Kadınların Doğum Sonrası İşe Geri Dönüş Süresi (Ortalama Ay)

<b>Nace Kodu</b>	<b>Sektör</b>	<b>Ortalama Geri Dönülen Ay</b>
97	Hanehalklarının İşveren Olarak Faaliyetleri	26,73
98	Hanehalkının Kendi Kullanımına Yönelik Üretim	17,80
92	Kumar ve Müşterek Bahis Faaliyetleri	17,76
14	Giyim Eşyalarının İmalatı	17,26
15	Deri ve İlgili Ürünlerin İmalatı	17,15
96	Diğer Hizmet Faaliyetleri	16,96
95	Bilgisayarların ve Kişisel Eşyaların Onarımı	16,88
13	Tekstil Ürünlerinin İmalatı	16,55
10	Gıda Ürünlerinin İmalatı	16,52
31	Mobilya İmalatı	16,52
26	Bilgisayar, Elektronik ve Optik Ürünler	16,52
27	Elektrikli Teçhizat İmalatı	16,15
16	Ağaç ve Mantar Ürünleri İmalatı (Mobilya Hariç)	16,13

22	Kauçuk ve Plastik Ürünlerin İmalatı	15,85
25	Metal Ürünlerin İmalatı (Makine Hariç)	15,73
68	Gayrimenkul Faaliyetleri	15,64
1	Bitkisel ve Hayvansal Üretim, Avcılık	15,60
56	Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	15,52
43	Özel İnşaat Faaliyetleri	15,49
69	Hukuk ve Muhasebe Faaliyetleri	15,36
29	Motorlu Kara Taşıtı ve Römork İmalatı	15,11
17	Kağıt ve Kağıt Ürünleri İmalatı	15,08
77	Kiralama ve Leasing Faaliyetleri	15,07
33	Makine ve Ekipmanların Kurulumu/Onarımı	14,92
47	Perakende Ticaret (Araçlar Hariç)	14,69
11	İçeceklerin İmalatı	14,61
32	Diğer İmalatlar	14,55
24	Ana Metal Sanayi	14,23
49	Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı	14,16
46	Toptan Ticaret (Araçlar Hariç)	14,15
55	Konaklama	14,06
79	Seyahat Acentesi ve Tur Operatörleri	14,05
23	Diğer Metalik Olmayan Mineral Ürünlerin İmalatı	13,83
28	B.Y.S. Makine ve Ekipman İmalatı	13,51
74	Diğer Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	13,50
66	Finansal Hizmetler İçin Yardımcı Faaliyetler	13,46
59	Sinema, Video, Tv Programları, Ses Kaydı	13,44
20	Kimyasalların ve Kimyasal Ürünlerin İmalatı	13,39
75	veterinerlik Hizmetleri	13,32
65	Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Fonları	13,24
3	Balıkçılık ve Su Ürünleri	13,20
88	Barınacak Yer Sağlanmaksızın Sosyal Hizmetler	12,82
58	Yayımcılık Faaliyetleri	12,71
94	Üye Olunan Kuruluşların Faaliyetleri	12,47
85	Eğitim	12,44
50	Su Yolu Taşımacılığı	12,43
18	Kayıtlı Medyanın Basılması ve Çoğaltılması	12,26
52	Taşımacılık İçin Depolama ve Destekleyici Faaliyetler	12,25
73	Reklamcılık ve Piyasa Araştırması	12,24
19	Kok Kömürü ve Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri	12,21

61	Telekomünikasyon	12,13
93	Spor, Eğlence ve Dinlenme Faaliyetleri	12,12
2	Ormancılık ve Tomrukçuluk	12,04
71	Mimarlık ve Mühendislik Faaliyetleri; Teknik Analiz	11,96
91	Kütüphane, Arşiv, Müze ve Kültürel Faaliyetler	11,89
60	Programcılık ve Yayıncılık Faaliyetleri	11,02
70	İdare Merkezi Faaliyetleri ve Danışmanlık	10,96
86	İnsan Sağlığı Hizmetleri	10,86
41	Bina İnşaatı	10,71
36	Suyun Toplanması, Arıtılması ve Dağıtılması	10,13
5	Kömür ve Linyit Çıkartılması	10,06
82	Büro Yönetimi ve İdari Destek Faaliyetleri	10,01
8	Diğer Madencilik ve Taşocakçılığı	9,99
38	Atık Toplama, Islahı ve Bertarafı	9,86
21	Temel Eczacılık Ürünlerinin İmalatı	9,71
42	Bina Dışı Yapıların İnşaatı	9,48
7	Metal Cevherleri Madenciliği	9,34
30	Diğer Ulaşım Araçlarının İmalatı	8,90
51	Hava Yolu Taşımacılığı	8,46
9	Madenciliği Destekleyici Hizmetler	8,10
12	Tütün Ürünleri İmalatı	7,95
62	Bilgisayar Programlama ve Danışmanlık	7,93
35	Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	7,90
90	Yaratıcı Sanatlar, Gösteri Sanatları ve Eğlence	7,83
72	Bilimsel Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri	7,73
81	Binalar İle İlgili Hizmetler ve Çevre Düzenlemesi	7,72
64	Finansal Hizmet Faaliyetleri	7,15
80	Güvenlik ve Soruşturma Faaliyetleri	7,14
53	Posta ve Kurye Faaliyetleri	6,53
99	Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerinin Faaliyetleri	6,52
84	Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik	6,49
6	Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı	6,20
78	İstihdam Faaliyetleri	6,07
37	Kanalizasyon	5,62
87	Yatılı Bakım Faaliyetleri	5,44
39	İyileştirme ve Diğer Atık Yönetimi	3,70
63	Bilgi Hizmeti Faaliyetleri	2,53

**Tablo 20C.** Mesleklere Göre Kadınların Doğum Sonrası İşe Geri Dönüş Süresi (Ortalama Ay)

<b>Meslek Kodu</b>	<b>Meslek</b>	<b>Ortalama Geri Dönülen Ay</b>
01	Subaylar	26,00
63	Kendi Tüketimine Yönelik Tarım/Balıkçılık	23,29
82	Montajcılar	19,46
95	Cadde ve Sokaklarda Satış ve Hizmet Yapanlar	17,98
73	El Sanatları ve Basım İşleri Çalışanları	17,77
81	Sabit Tesis ve Makine Operatörleri	17,75
75	Gıda İşleme, Ağaç İşleri, Giyim Eşyası Sanatkarları	17,68
93	Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Niteliksiz	17,67
94	Yiyecek Hazırlama Yardımcıları	17,36
96	Çöpçüler ve Diğer Nitelik Gerektirmeyen İşler	16,60
61	Pazar Odaklı Nitelikli Tarım Çalışanları	16,51
92	Tarım, Ormancılık ve Balıkçılıkta Niteliksiz İşçiler	16,45
74	Elektrik ve Elektronik İşlerde Çalışanlar	16,21
02	Astsubaylar	16,00
72	Metal, Makine ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	15,89
51	Kişisel Hizmetler Çalışanları	15,65
71	İnşaat ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar	15,44
52	Satış Elemanları	14,94
43	Sayısal İşlemler ve Malzeme Kayıtları Tutan Elemanlar	13,85
91	Temizlikçiler ve Yardımcılar	13,71
41	Genel Büro Elemanları	13,60
33	İş ve İdare İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	12,56
83	Sürücüler ve Hareketli Tesis Operatörleri	12,51
23	Eğitim Profesyonelleri	11,97
31	Bilim ve Mühendislik İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	11,88
32	Sağlık İle İlgili Yardımcı Profesyoneller	11,37
44	Diğer Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	10,95
24	İş ve Yönetim Profesyonelleri	10,77
53	Kişisel Bakım Hizmetleri Çalışanları	10,49
42	Müşteri Hizmetleri Elemanları	10,29
34	Hukuk, Sosyal, Kültür Vb. Yardımcı Profesyoneller	10,20
12	Ticari ve İdari Müdürler	9,64
26	Hukuk, Sosyal ve Kültür Profesyonelleri	9,63

22	Sağlık Profesyonelleri	9,23
62	Pazar Odaklı Nitelikli Ormancılık/Su Ürünleri	8,49
21	Bilim ve Mühendislik Profesyonelleri	8,18
14	Konaklama, Perakende ve Diğer Hizmet Müdürleri	7,66
11	Başkanlar, Üst Düzey Yöneticiler ve Yasama	7,57
13	Üretim ve Uzmanlaşmış Hizmet Müdürleri	7,50
35	Bilgi ve İletişim Teknisyenleri	7,43
54	Koruma Hizmetleri Çalışanları	7,06
25	Bilgi ve İletişim Teknolojisi Profesyonelleri	5,69

**Kaynak:** SGK.