

İşveren ve İşveren Vekillerine Göre Kreş/Gündüz Bakımı/Yurt Hizmeti ve İstihdam İlişkisi Denizli İli Örneği*

Handan KUMAŞ*

İşgücü piyasasının işleyişi sadece piyasanın ve ekonominin koşullarına göre değil, toplumsal cinsiyetçi bakış açısına göre de belirlenebilmektedir. Çalışan açısından kreş hizmeti gibi sosyal koşullar, istihdam oranını, örgüte bağlılığı ve verimliliği artırabilen koşullardır. İşverenler ise sosyal bakım hizmetlerini maliyet unsuru olarak değerlendirebilmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, Denizli ili örneği ile yasal bir gerçeklik olan çocuk bakım yükümlülüğünün *işveren açısından* işletmenin devir oranına, işgücü verimliliğine ve kadın istihdamına etkisini ortaya çıkarmaktır.

Çalışmanın teorik bölümün içeriği, konuya ilişkin yasal düzenlemeler ve ilgili araştırmaların bulgularından oluşmaktadır. Uygulama bölümü, nitel araştırma yöntemlerden biri olan 'derinlemesine görüşmenin' sonuçlarını içermektedir. Çalışmada, Kasım 2015 ve Kasım 2016 tarihleri arasında Denizli ilinde tekstil, cam ve hizmet sektörlerini temsil eden, 20 işveren ve işveren vekili ile görüşülmüştür. Çalışmanın temel bulgusu, katılımcıların çoğunluğuna kreş/gündüz bakım hizmetinin, işgücü verimliliğini ve özellikle kadın istihdamını artırabileceği, işgücü devir oranını ise azaltabileceğidir.

Anahtar Kelimeler: Kreş/gündüz bakımı, işgücü devir oranı, işgücü verimliliği, kadın istihdamı.

**According to Employers and Employers Representatives
Nursery/Day Care Service and Employment Relationship: The
Case of Denizli Province**

Abstract: The functioning of the labor market can be determined not only by the conditions of the market and the economy, but also by the gender perception. For employees, social conditions such as nursery/day care service are factors that enhance the efficiency, affiliate the organization, and employment ratio. On the other hand, for employers, social care service is conceived as a fact of labour cost.

* Geliş Tarihi: 11.01.2017

** Doç. Dr. Pamukkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

In that regard, the aim of this study is to find out the effect of women's employment, labour productivity, and operating turnover on a nursery service in Denizli in terms of employers.

The content of theoretical study consists of the research findings in literature and related legal regulations. The application section contains the results of 'in-depth interview' which is one of the qualitative research methods. For this purpose, in-depth interviews were held with 20 employers or employer representatives in textile, glass and service sectors in Denizli between November 2015 and November 2016. The fundamental result of this study according to the number of participants is that the nursery/day care service might increase the labour productivity and especially the women's employment, but might to decrease the labour turnover rate.

Keywords: Nursery/day care, labour turnover, labour productivity, women's employment

Giriş

İstihdam koşullarının temel belirleyicileri, işgücü piyasasının koşulları, yasal düzenlemeler, toplumsal değer ve bakış açısı gibi dışsal koşullar olduğu kadar, demografik özellikler, ailede çalışan sayısı, çocuk bakımı/sayısı gibi içsel koşullar da olabilmektedir. Çocuk bakımı, istihdam koşulları açısından baskın biçimde *kadınları* olumsuz etkilemektedir.

Uluslararası ve ulusal mevzuatta; işgücü piyasasını sosyal, ahlaki, hukuki ve teknik boyutuyla belirleyen, çocuk bakımının erkek ve kadın arasında eşit biçimde yapılmasını, kadının eş zamanlı hem çalışmasını hem de çocuk bakımını kolaylaştırmayı amaçlayan düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak yasal düzenlemeler, işveren tarafından maliyet unsuru olarak görülerek, kadınların istihdam dışında kalmasına neden olabilmektedir. İşverenler, işgücü verimliliğini sağlama veya garantiye alma, işletmenin devir oranını düşürme, işe almaları durumunda evlenme, hamile kalma, doğum ve *kreş/gündüz bakım/yurt hizmeti* maliyetlerine katlanmama gibi nedenlerle kadına karşı piyasa ayrımcılığı uygulayabilmektedir.

Bu çalışmanın sorunu, bakım hizmetlerinin teorik alt yapısını ortaya çıkarmak ve tarafların farklı bakış açılarını değerlendirerek tartışmak değildir. Çalışmanın amacı, işverenlerin çocuk bakım hizmeti konusundaki yasal zorunluluklarından/gerçeklerinden yola çıkarak, işverenlerin bu gerçeklik ile istihdam arasındaki ilişkiye bakış açısını ortaya çıkarmaktır. Çalışmanın yazın taraması sırasında, ülkemizde işverenlerin *doğrudan* kreş hizmeti ve istihdam ilişkisi konusunda görüşlerini araştıran bir çalışmaya ulaşılammış ancak ayrımcılıkla ilgili bazı araştırmalarda, işverenlerin kreşler hakkında yorumlarına rastlanılmıştır. Bu çerçevede çalışma, konunun önemine dikkat çekebilmek amacı ile yapılmıştır.

Çalışma, teorik ve uygulama bölümlerinden oluşmaktadır. Teorik bölümünün yöntemi, yazın taramasıdır. Teorik bölümün içeriğini bakım hizmetini içeren uluslararası ve ulusal düzenlemeler, Türkiye ve Denizli ilinde istihdam ve bakım hizmetine yönelik istatistik veriler ile kreş hizmeti ve işgücü piyasası ilişkisine yönelik diğer çalışmalarının bulguları oluşturmaktadır.

Çalışmanın uygulama bölümünde, nitel araştırma tekniklerinden biri olan derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Amacı açısından betimleyici olan araştırmada, Denizli ili kapsamında 20 işveren/işveren vekili ile görüşülmüştür.

Çocuk Bakımı/Kreş Hizmetine İlişkin Uluslararası ve Ulusal Yasal Düzenlemeler*

Yasalar her bireye temel, ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi hakları eşitlik ilkesine göre sunmakla birlikte, kadın ve çocuk gibi bazı gruplar için özel düzenlemeleri ve olumlu ayrımcılıkları da içerebilmektedir. Uluslararası yasal belgelerde çocuk bakımı ile ilgili eşitlik ilkesini gözetken ancak, toplumsal cinsiyetçi bakışı da ihmal etmeyen doğrudan ve dolaylı maddeler bulunmaktadır. *BM'nin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin* 1. ve 2/1. maddeleri her alanda kadın ve erkek eşitliğini düzenlemiştir. *Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin* (UMSHS) 23/4. maddesi¹ ise ailenin korunmasına yönelik olarak çocuk bakımı ve kadının çalışma hakkının korunmasına dolaylı bir gönderme yapmaktadır. (UMSHS)'nin 3., 7/a-(i), 7/c ve 10/2. maddeleri de erkek ve kadınların bütün ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan eşit biçimde yararlanması ve çalışan annelerin izin ve sosyal güvenlik alanında özel olarak korunması bağlamında çocuk bakım ve istihdam ilişkisine doğrudan ve dolaylı gönderme yapmaktadır².

BM-Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin (CEDAW) (1979) gerekçesinde³ toplumsal gerçeklere uygun biçimde kadına karşı uygulanan ayrımcılığı bertaraf edebilmek için anneliğin önemi, kadın ve erkeğin çocuğun

* Başlıkta yer alan tüm düzenlemelerin toplulaştırılmış hali için bakınız Ek:1.

¹UMSHS 23/4. maddesi 'taraf devletlere, evlenmede, evlilik süresince ve boşanmada haklar ve sorumluluklar bakımından eşlerin eşitliğini temin edecek uygun önlemleri alma borcu' yüklemektedir. Türkiye, UMSHS'yi 4868 sayılı ve 4 Haziran 2003 tarihli "Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanunla" beyanlar ve çekince ile onaylamıştır. (R.G.18.06.2003/25142) Sözleşme, 23 Eylül 2003'te yürürlüğe girmiştir.

² Türkiye sözleşmeyi 4867 sayılı ve 4 Haziran 2003 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanunla" beyanlar ve çekince ile onaylamıştır (R.G.18.06.2003/25142), Sözleşme, 23 Eylül 2003'te yürürlüğe girmiştir.

³ TBMM (19.02.2016). Türkiye sözleşmeyi 1985 yılında Türkiye imzalamış; 3232 Sayılı ve 11 Haziran 1985 tarihli Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesine (CEDAW) Katılımın Uygun Bulunduğuna Dair Kanun'la çekincelerle onaylamıştır. (R.G.14.10.1985/18858), Sözleşme, 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

yetiştirilmesindeki rolüne vurgu yapılmış ve 2/c maddesi⁴ ile taraf devletlere yükümlülükler getirilmiştir.

ILO'nun ise her alanda kadın-erkek eşitliğini öngören düzenlemelerinin yanı sıra uygulamada yaşanan eşitsizliği gidermeye yönelik farklı sözleşme ve tavsiye kararları bulunmaktadır. *İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında 111 Sayılı Sözleşme*⁵, taraf devletlere çalışma ve meslek bakımından her türlü ayrımcılığa son vermek, fırsat ve işlem eşitliğini sağlamak amacıyla sorumluluk yüklemiştir (1. ve 2. madde). *Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında 156 sayılı Sözleşme 1981/ madde 1*⁶; “*Aile sorumlulukları olan ve kendilerine bağımlı çocukları ve bakıma muhtaç diğer aile bireylerinin olması nedeniyle ekonomik yaşama katılma ve ekonomik gelişme fırsatları sınırlı olan ya da engellenen çalışanlara*” uygulanmaktadır. Söz konusu sözleşme taraf devletlere (3. madde), aile sorumlulukları olan çalışanlar için çocuk bakımı ya da aile hizmetlerini geliştirme ya da destekleme veya ek önlemler alma (5. madde) sorumluluğu yüklemiştir.

ILO'nun *Analığın Korunmasına İlişkin Yeniden Gözden Geçirilmiş 103 Sayılı Sözleşme*'nin gözden geçirilmiş hali olan *Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme*'nin kapsamını (2000)⁷, tüm kadın çalışanlar oluşturmaktadır (atipik biçimde bağımlı çalışanlar da dahil). İlgili sözleşme kadın çalışanları hamilelik ve analık durumlarında korumayı amaçlamakta ve 14 haftalık doğum iznini kullanan kadının (4/1. maddesi), ücretini (6/3.madde) ve iş sözleşmesini feshe karşı korumaktadır (8/2. madde). Benzer biçimde *İş İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme*'nin⁸ (1982) 5/5. maddesi kadının hamilelik (5/4. madde) ve doğum izni nedeniyle işe gelmemesini (5/5. madde) feshe karşı korumaktadır. *171 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi*'nin⁹, 3. maddesi, üye ülkelere diğer başlıkların yanında çalışanların ailevi ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri ve analığın korunmasına yönelik elverişli önlemler alma yükümlülüğü getirmiştir. Sözleşmenin 7. maddesi doğum izninin düzenlenmesinin yanında 7/3/b'de, üye devletlere dolayısı ile işverenlere, kadın işçinin gelirin, kendisinin ve çocuğunun bakımı için yeterli/uygun bir yaşam standardını sağlayacak düzeyde tutulması sorumluluğu getirmiştir. 171 Sayılı sözleşmenin 2. maddesine göre devletler, yeterli düzeyde gelirin sürdürülebilmesi amacıyla çocuk bakımı konusunda işverene de sorumluluklar yükleyebilir.

⁴ Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi'nin gerekçesi 2/c maddesi: “Anne ve babanın aile içi yükümlülüklerini, çalışma yaşamındaki sorumluluklarıyla ve toplumsal yaşama katılmalarıyla uyumlaştırabilmeleri için, özellikle çocuk bakım kurumlarının kurulmasını ve geliştirilmesini istemek suretiyle, gerekli destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etme”yi düzenlenmektedir.

⁵ ILO (18.02.2016), Türkiye tarafından 811 sayılı 13.12.1966 tarihli yasayla onaylanmıştır.

⁶ ILO (25.02.2016), Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır.

⁷ ILO (25.02.2016), Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

⁸ ILO (17.02.2016), Türkiye tarafından 3999 sayılı 09.06.1994 tarihli yasayla onaylanmıştır.

⁹ ILO (16.12.2016), Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

İşverene bakım çocuk sorumluluğu yükleyen bir diğer uluslararası kurum Avrupa Konseyi'dir. Konsey'in taraf olduğu *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin* (1950) 14. maddesinde¹⁰; sözleşme kapsamındaki hak ve özgürlükler ile ilgili ayrımcılık yasaklanmış ancak yasağın Sözleşme'de korunan hak ve özgürlüklerden birinin kapsamına girmesi durumunda uygulanabileceği öngörülmüştür. *Kreş* kelimesinin açıkça kullanıldığı temel belgelerden biri, Konsey'in *Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'dır* (1996)¹¹. Ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit işlem görme hakkının düzenlendiği Şart'ta taraf devletlere konuyla ilgili önlem alma yükümlülüğü getirilmiştir. Şart'ın 27/1/2¹² /3¹³. maddesine göre; “*Ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi, ...çalışma koşulları ve sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin dikkate alınması; kreş ve çocuk bakımı ile ilgili kamusal ya da özel hizmetlerin geliştirilmesi ya da teşvik edilmesi*” taraf devletlerce sağlanacaktır.

AB'nin BM, ILO ve Avrupa Konseyi'ne benzer biçimde kadın ve erkeğin toplumun her alanında eşitliğine yönelik ve ülke ve işverenlere sorumluluk yükleyen anlaşmaları ve çalışma hayatında ayrımcılığı önlemeye ilişkin yönerge, tavsiye kararları ve ilke kararı bulunmaktadır. Birliğin 86/613 Sayılı *Tarım Dabil, Bağımsız Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanması ve Bağımsız Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Süresince Korunmasına İlişkin Yönerge'si*¹⁴ tüm bağımsız çalışanları ve bu kişilerin ticari ilişkisi olmayan yanında çalışan eşlerini kapsamaktadır (2/a-b maddesi). Yönerge iş kurulması, büyütülmesi vb. durumlarda, sosyal güvenlikte eşitlik ilkesini düzenlemiştir (2/b, 5. ve 6. madde).

AB'nin 92/85 Sayılı *Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi Hakkında Asgari Önlemlerin Belirlenmesine İlişkin Yönerge'si*¹⁵; hamile, loğusa ya da emzikli, doğum izni kullanan kadın çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliklerine ilişkin gelişmeleri destekleyecek önlemlerin alınmasını amaçlamaktadır (1. ve 2.madde).

AB'nin *Ailevi Sebeplerle İzin Çerçeve Anlaşması'na İlişkin 3 Haziran 1996 Tarih ve 96/34/EC Sayılı AB Konseyi Yönergesi*¹⁶, üye devletlerde yasalarca tanımlanmış iş/toplu iş sözleşmesi kapsamındaki kadın ve erkek işçilerin (1/2. madde), çocuğun doğması veya evlat edinmesi halinde, çocuğun bakımı için 8 yaşına kadar en az 3

¹⁰ ECHR (07.03.2016), [Türkiye Sözleşmeyi 18 Mayıs 1954'de onaylamıştır \(R.G. 19.03.1954/8662\).](#)

¹¹ Türkiye, Sözleşmeyi 06.10.2004'te imzalamış ve 27.09.2006'da 5547 sayılı [Kanunla onaylamıştır](#) (R.G. 03.10.2006/26308).

¹² Şart'ın 27/2. maddesi “Her ebeveyne süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenen ve çocuğa doğum izni sonrasında bir dönemde bakmaya yönelik aile izni verilmesi”ni düzenlemiştir.

¹³ Şart'ın 27/3.maddesi “Bu tür ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturmamasının sağlanması”ni düzenlemiştir.

¹⁴ Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 359, 19.12.1986; Eur-Lex (24.02.2016).

¹⁵ Yürürlüğe giriş: OJ L 348, 28.11.1992; ÇASGEM (25.02.2016).

¹⁶ Yürürlüğe giriş: OJ L 145, 19.6.1996; Eur-Lex (25.02.2016).

aylık (bir kez) izin haklarını düzenlemektedir (2/1/2.maddesi). 2006/54 Sayılı *İstihdam ve İşe İlişkin Konularda Fırsat Eşitliği ile Kadın Erkek Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Yönerge (Birleştirilmiş Yönerge)*¹⁷de doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, doğum iznine ilişkin öngörülen hükümler (14. ve 15.madde) 2002/73 sayılı *Yönerge'deki*¹⁸ gibi korunmuştur (2. madde)¹⁹.

AB'nin bağlayıcı niteliği olmayan “*Çocuk Bakımına İlişkin Tavsiye Kararı*” (1992)²⁰ebeveynlerin, çalışma/iş arama saatlerine karşılık gelecek çocuk bakım hizmetlerinin eşit biçimde yerine getirebilmesi için özel izin verilmesi ve çalışma koşullarının buna göre düzenlenmesini içermektedir.

Çocuk bakım hizmeti ile ilgili ulusal mevzuatta da, uluslararası mevzuatta benzer biçimde doğrudan ve dolaylı düzenlemelere yer verilmiştir. *T.C. Anayasası* kadın ve erkeği toplumsal hayattaki tüm hak ve özgürlüklerde eşit tutmuş ancak kadının toplumsal rol ve görevlerini ihmal etmeyecek biçimde de kadına yönelik olumlu ayrımcılığı içeren düzenlemelere yer vermiştir. *T.C. Anayasası'nın* 10. maddesi kadın ve erkek eşitliğini ve çocukların özel olarak korunmasını, 50. maddesi ise küçüklerin ve kadınların çalışma koşulları açısından özel olarak korunmasını düzenlemiştir. Anayasaya uygun biçimde 4857 Sayılı *İş Yasası'nın* 5. maddesi, çalışma hakkında kadın erkek eşitliğini (1.bent) ve iş ilişkisinin oluşması ve sona ermesinde, “...cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılık” yapılmasını engellemiştir. İş Yasası'nın 18/d/e maddesinde, doğum nedeniyle ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesinin geçerli fesih nedeni olamayacağı; 74. maddesinde ise 18 haftalık doğum izni, 6 aylık ücretsiz çocuk bakım izni, doğumdan sonraki 1 yıl içinde günde 1,5 saatlik emzirme izni, çocuk sahibi olma ve evlat edinmede 3 yaşa kadar ebeveyn izni düzenlenmiştir.

6663 Sayılı *Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Yasa'nın* 20, 21 ve 22. maddeleri ve Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ile İş Yasası'nda çocuk bakım hakkında yeni düzenlemeler getirmiştir. Yasanın 21. maddesi gereği; 4857 İş Yasası'nın 74. maddesindeki izinlerin bitiminden sonra çocuk ilköğretim çağına gelinceye kadar bazı işlerde ve eşlerin aynı anda çalışması koşulu ile eşlerden biri yarı zamanlı çalışma talebinde bulunabilecektir (aynı koşullar üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden biri ve evlat edinen içinde geçerlidir). İlgili yasanın 22. maddesi, 4857 İş Yasası'nın 74. maddesinde belirtilen izinler bittikten sonra, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacı ile kadın işçi ve evlat edinen kadın veya erkek işçilere birinci çocuk için 60 gün, ikinci çocuk için 120 gün ve üçüncü çocuk için 180 gün haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını düzenlemiştir (söz konusu süreler içinde süt izni uygulanmayacaktır). 6663 Sayılı Yasanın 20. maddesine göre; son üç yılda 600 gün

¹⁷ Yürürlüğe Giriş: OJ L 204/23, 26.7.2006; Eur-Lex (03.03.2016).

¹⁸ Yürürlüğe giriş tarihi: OJ L 269 05/10/2002; Eur-Lex (03.03.2016).

¹⁹ Detaylı bilgi için bakınız; Kaya, 2012: 263-280.

²⁰ Avrupa Konseyinin 31.03.1992 tarihli bağlayıcı niteliği olmayan kararı; Eur-Lex (24.02.2016).

işsizlik sigortası primi ödemesi koşulu ile kadın işçi her doğumda ve evlat edinilmesi halinde eşlerden biri doğum sonrası yarı çalışma ödeneğinden yararlanacaktır.

Ulusal mevzuatta kreş/gündüz bakım hizmetine yönelik doğrudan düzenleme, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 88. maddesi gereği hazırlanan “*Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*”tir. Yönetmeliğin Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü başlığını içeren 13/2 maddesine göre işveren; “*Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışması olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa taşıt sağlamakla yükümlüdür.*” İşverenin emzirme odası ve kreş/yurt açma yükümlülüğününün çalışan sayısına göre hesaplanmasında (13/5.madde), “*...erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil*” edilmektedir.

İlgili Yönetmeliğinin 13/3. Maddesinde işverenin oda ve yurt açma yükümlüğünde, “*...ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler*” biçiminde seçenekler geliştirilmiştir. Yönetmeliğin 14. maddesine göre oda ve yurtlardan; 13. madde kapsamında yer alan çalışanların çocukları ve velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 66 aylık çocuklar yararlanabilecektir.

657 Sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 104. maddesi ile İş Yasası'nın 74. maddesine benzer biçimde kadın memura analık izni düzenlemiştir. İlgili maddeye göre babaya da kendi isteği ile 10 günlük babalık izni verilmektedir. Aynı zamanda, kamu işvereni de *657 sayılı Devlet Memurları Yasası* kapsamında çıkarılan *Kamu Kurum ve Kuruluşlarınınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmeliğine* göre; kamu kurum ve kuruluşları *istihdam ettikleri memurların 6 yaşından küçük en az 50 çocuğu olması durumunda* bakımevi açma yükümlülüğü getirilmiştir (2. madde)*.

İşverenin çocuk bakım yükümlülüğüne yönelik yasal düzenlemeler, bakım yükümlülüğününün paylaşılacağı kurumların oluşturulmasına göre daha hızlı ilerleme göstermiştir. İşverene çocuk bakımı konusunda yükümlülük getiren ilk düzenleme 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Yasası (61. madde) iken, çocuk bakımının sağlandığı özel kreşlere ilişkin ilk yasa 1996 yılında çıkarılmıştır. Ülkemizde çocuk bakım hizmeti veren kurumlar, ilgili yasalarda ve uygulamada “çocuk bakımevi”; MEB'e bağlı resmî ve özel, okul öncesi eğitim kurumu; özel sektöre ait “kreş ve

* EK-IV, *Oda ve Yurtlarda Bulunacak Nitelikler, Kayıt ve Kabul Defteri, Emzirme Odası ve Çocuk Bakım Yurtlarında Bulundurulacak İlaç ve Tıbbi Gereç Çizelgesi, Gözlem Kâğıdı, Sağlık Muayene Kâğıdı'nı içermektedir.*

* İlgili yönetmeliğin hükümleri, *Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik* ile de saklı tutulmuştur.

gündüz bakımevleri”, çocuk kulübü gibi isimlerle de anılmaktadır. Gündüzlü bakım, *kreş hizmetleri-gündüz bakım evi* adı altında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) tarafından denetlenmektedir. Kadınlar için çocuk bakım desteği sağlayan diğer kurumlar, bakım hizmetinden daha çok eğitim amaçlı hizmet veren MEB’e bağlı kamu ve özel okul öncesi eğitim kurumlarıdır.

30 Nisan 2015 tarihli *Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin* 4/h. maddesine göre, **kreş** 0-36 aylık çocuklara, **gündüz bakımevi** 37-66 aylık çocuklara hizmet veren kuruluşu (4/f. maddesi); *Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği’nin* 4/a/b. maddesine göre, **anaokulu** 36-66 aylık çocukların eğitimi amacıyla açılan okulu; **ana sınıfı** 48-66 aylık çocukların eğitimi amacıyla örgün ve yaygın eğitim kurumları *biünyesinde* açılan sınıfı ifade etmektedir. Dolayısıyla işveren ilgili yönetmeliklerde kreş, gündüz bakım evi, anasınıfı ve anaokulu olarak tanımlanan 0-66 yaş arası çocukların yararlanacağı bir yurdu açmak veya dışarıdan bu hizmeti satın alarak yasal yükümlüğünü yerine getirmek zorundadır.

Yukarıdaki yasal düzenlemeleri destekleyecek biçimde, Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (2014-2018), aile ve kadın başlığında ve genç ve dinamik nüfus yapısının korunması ve doğurganlıktaki düşünün azaltılması için doğum izni haklarının geliştirilmesi, kreş ve çocuk yuvası gibi hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve teşvik edilmesi, ebeveyn izni ve esnek çalışma olanaklarının sağlanması önerileri geliştirilmiştir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013: 41,50,193).

Ülkemizde çocuk bakımını teşvik amacı ile “2016-2017 Eğitim ve Öğretim Yılında Özel Okullarda Öğrenim Görecek Öğrenciler İçin Eğitim ve Öğretim Desteği Verilmesine İlişkin Tebliğ” (R.G.06.08.2016/27793) yayınlanmıştır. Tebliğe göre örgün eğitim yapan özel ve kamu okullarındaki öğrenciler ve özel okul öncesi eğitim kurumlarındaki öğrenciler 48-66 ay arası en fazla bir eğitim-öğretim yılı süresince teşvikten yararlanabilirler. Okul öncesi eğitim kurumlarında her bir öğrenci için 2.860 TL olan eğitim öğretim desteği²¹, toplamda 6 bin öğrenciyi kapsamaktadır. Ancak Tebliğe göre teşvikten yararlanacak çocuk sayısı ile toplam 0-6 yaş çocuk sayısı ve ev kadını sayısı karşılaştırıldığında (bakınız 3. başlık) teşvikin yetersizliği daha net görülebilmektedir.

Tüm uluslararası ve ulusal düzenlemelerden görüldüğü üzere, işverenlerin çalışan kadınlara yönelik ciddi ve kapsamlı önlemler alması ve uygulaması gerekmektedir.

²¹ Eğitim ve öğretim desteği; yörenin kalkınmada öncelik derecesi ve gelişmişlik durumu, öğrencinin ailesinin gelir düzeyi, eğitim bölgesinin öğrenci sayısı, desteklenen öğrenci ve öğrencinin gideceği okulun başarı seviyeleri ile öncelikli öğrenciler gibi ölçütler ayrı ayrı veya birlikte dikkate alınarak verilebilir.

Türkiye’de ve Denizli İlinde İstihdamının ve Kreş/Gündüz Bakım Hizmetinin Genel Görünümü

Gelişmiş ve gelişmekte olan bazı ülkelerle (Güney Asya ülkeleri gibi) karşılaştırıldığında, Türkiye’de istihdam oranları düşüktür. Ülkemizde istihdam oranı 2015 yılına göre, %53.9’dur. Bu oran AB’nin en düşük oranına sahip ve ciddi ekonomik kriz yaşayan Yunanistan’dan daha düşüktür (%54.9). Benzer biçimde, ülkemizde kadın istihdam oranı (%32.5), yine AB’de en düşük orana sahip Yunanistan’dan daha düşüktür (%46.0) (Tablo 1).

Kadınların istihdam oranının düşük olmasının temel nedenlerinden biri, çocuk bakımındır. 2016 verilerine göre nüfusun (79.814.871 kişi), %23.7’si 0-14 yaş arası çocuktan oluşmaktadır (18.927.782 kişi) (TÜİK, 2016: 22.03.2017). Bakım hizmeti alması gereken 0-4 yaş çocuk oranı ise %7.9 (6.377.444 kişi)’dur (TÜİK, 2016: 22.03.2017). Ülkemizde bakım hizmetine ihtiyaç duyan çocuk sayısı, Libya’nın toplam nüfusuna yakındır (6.278.000 kişi) (WHO, 2015: 20.12.2016).

Tablo 1. AB’ye Üye Bazı Ülkelerde ve Türkiye’de İstihdam Oranları (En Yüksek ve En Düşük Oranlar, 2015)

BÖLGE/ÜLKE	İSTİHDAM ORANI (%)*	KADIN İSTİHDAM ORANI (%)**	ERKEK İSTİHDAM ORANI (%)***
EURO 28	70.1	64.3	75.9
EURO 18	68.9	63.3	74.6
DANİMARKA	76.5	72.6	80.2
İSVEÇ	80.5	73.6	82.5
ALMANYA	78.0	73.6	82.5
İNGİLTERE	76.8	71.3	82.3
ROMANYA	66.0	57.2	74.7
İTALYA	60.5	50.6	70.6
HIRVATİSTAN	60.5	55.8	65.2
YUNANİSTAN	54.9	46.0	64.0
TÜRKİYE	53.9	32.5	75.3

Kaynak: Genel*,**Kadın ***Erkek, Eurostat, (22.03.2017).

Türkiye’de işgücüne dahil olmayan 20.052.000 kadının %55.3 (11.098.126 kişi)’ü ev işleri ile uğraştığı için iş aramamaktadır. (2016) Ülkemizde, Yunanistan’ın nüfusundan daha fazla ev kadını bulunmaktadır (Güncel 2015 veri ile Yunanistan’ın nüfusu 10.955.000 kişidir²²).

TÜİK 2015 Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) Mikro Veri Seti’nden yapılan hesaplama sonucunda, istihdamda olmayan ve son 8 yılda iş deneyimi olan kadınların (6.032.841), en son işlerinden ayrılmalarında esas nedenin, %7.9 (476.875

²² WHO, 2015 Greece: (20.12.2016).

kişi) ailedeki çocuklara ve bakıma muhtaç yetişkinlere bakmak olduğu görülmüştür. Ayrıca, istihdam edilen 6.395.758 kadının, 1.662.500 (%25.9)'ü yarı zamanlı çalışmakta ve 225.414 (%13.5)'ünün yarı zamanlı çalışma nedeni de “*çocuklara ve/veya bakıma muhtaç yetişkinlere bakmak*”tır. İstihdamda olmayan kadınların (toplam 20.055.967 kişi), %6 (1.208.732 kadın)'sının referans haftasından önceki dört hafta içinde iş aramama nedeni diğer kadınlara benzer biçimde, “*çocuklara ve/veya bakıma muhtaç yetişkinlere bakmaktır*”. Bakım nedeniyle iş aramayan 896.438 (%74.3) kadın, bakım hizmetini kişisel tercihleri ile yapmaktadır. İşgücüne dahil olmayan 266.010 kadın ve erkek ise *bakım hizmetin pahalı olmasından dolayı* bu hizmetten yararlanamamaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. Çocuk Bakımı ve Ailedeki Bakıma Muhtaç Diğer Yetişkinlere Bakım Yüzünden Referans Haftası Biten Son 3 Ayda İş Aramayanların Bakım Nedenleri (İşgücüne Dahil Olmayanlar-2015)

Çocuklarınıza veya ailedeki bakıma muhtaç diğer yetişkinlere neden kendiniz bakıyorsunuz?		CİNSİYET*				TOPLAM	
		KADIN		ERKEK		SAYI	YÜZDE
		SAYI	YÜZDE	SAYI	YÜZDE		
Nedeni	Bu tür bakım hizmetleri çok pahalı olduğu için	260.040	21.6	6.070	25.8	266.010	21.6
	Bu tür bakım hizmetlerinin kalitesine güvenmediği için	34.542	2.9	1.344	5.7	35.886	2.9
	Evine yakın mesafede bu tür hizmetler sunan yerler olmadığı için	15.093	1.3	563	2.4	15.656	1.3
	Kişisel tercihi	896.438	74.3	15.658	66.2	912.096	74.1
	Diğer	336	100	0	0	336	100
	Son 4 haftada iş aramama nedenini bakım hizmeti olanların toplamı	1.206.449		236.635		1.230.084	100
	İstihdamda Olmayanların Toplamı	20.055.967		8.134.271		28.190.238	

Kaynak: * Cinsiyet içindeki dağılımını ifade etmektedir. TÜİK, HİA Mikro Veri Seti'nden hesaplanmıştır.

TÜİK HİA 2015 Mikro Veri Seti'ne göre ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanların “Geçen ay içinde esas işlerinden elde ettikleri toplam net nakdi gelirlerinin ortalaması”; 2015 yılı için tam zamanlı çalışan 11.698.000 erkek için 1.762,24 TL ve

tam zamanlı çalışan 4.331.000 kadın için 1.613,33 TL'dir*. Erkek çalışanın bir çocuğunun olduğu, boşanmış veya eşinin öldüğü, çocuğunu özel bir kreş/gündüz bakım evine, tam gün, ortalama 600 TL ödeyerek gönderdiği varsayılırsa; net gelirin %34.0'ünü; benzer durumdaki kadının net gelirin %37.1'ini çocuk bakım hizmetine ayırması gerekmektedir. Kadının yarı zamanlı çalışması (335.000 kişi için ortalama gelir, 1.020,59 TL), çocuk bakımının ortalama maliyetinin 475 TL olması ve çocuğunu yarı zamanlı kreş/gündüz bakım evine göndermesi durumunda, net gelirin %46.5'ini çocuk bakımına ayırması gerekecektir. Aynı koşullar erkek çalışanın (303.000 kişi için ortalama gelir, 986,03 TL) net gelirin %48.1'ine karşılık gelmektedir**. Ancak, yukarıdaki örneklerden gidilmesi ve çocuğun 36-66 aylık ve yarı zamanlı eğitim hizmeti veren MEB'e ait anasınıfına gitmesi durumunda, çocuk bakım maliyeti tam zamanlı çalışan kadın için (maliyeti 120 TL) %7.4'e, yarı zamanlı çalışan kadın için %11.7'ye; tam zamanlı çalışan erkek için aynı oran %6.8'e, yarı zamanlı çalışan erkek için %12.1'e düşecektir. Veriler, devletin kreş bakım hizmetini yaygın biçimde üstlenmesinin istihdam ve çocuk bakımı maliyeti ilişkisini göstermesi açısından dikkat çekmektedir.

Türkiye'de 2016 yılı için 8.108.000 istihdam edilen kadının %62'si (5.029.000 kişi)'ü okuma yazma bilmeyen veya lise düzeyinin altında eğitime sahip bireylerden oluşmaktadır²³ (Ecevit, 2003: 86). Kadının eğitilmiş olması kreş hizmetinden yararlanmayı kolaylaştırırken, eğitim düzeyi azaldıkça kreş hizmetini talep etmesi güçleşmektedir.

Yukarıdaki tüm veriler, istihdam edilenlerin gelir ve eğitim düzeyi (yüksek gelir grubunda iş bulma zorluğu) ve kayıt dışı istihdam ile birlikte değerlendirildiğinde, kreş/gündüz bakım hizmetinin ücretsiz olmasının çalışma hayatına katkısını çok daha önemli bir noktaya getirmektedir.

ASPB 2015 yılı raporuna göre, Türkiye'de özel sektöre ait 0-66 ay grubundaki çocuklar için 1.712 adet özel kreş ve gündüz bakım evi ve 6-12 yaş arası çocuklar için 221 adet özel kreş ve gündüz bakımevi ve çocuk kulübü bulunmaktadır. Çocuk bakımını destekleyen özel sektör kurumlarının toplam sayısı ise 1.933'tür. İlgili kurumlarda bakılan çocuk sayısı 0-36 ay 6.280; 36-66 ay 52.659; 6-12 yaş 4.280 çocuk olmak üzere toplam 63.219'dur. Ülkemizde, koruyucu ve önleyici bir hizmet modeli olarak geliştirilen "Ücretsiz Bakım Hizmeti" ile

* TÜİK İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti 2015'den hesaplanmıştır. Ortalama ücretlerde verilen sayılar toplam istihdam sayısını ifade etmeyenlerin ve o hafta işe başlayanlar için sıfır olarak kodlanmıştır. Kreş/gündüz bakımı maliyetleri ise 2015 yılı ortalamalarını içermektedir.

** Kreş/gündüz bakım evi ve anasınıfının ortalamasının hesaplanmasında Denizli iline ait maliyetler esas alınmıştır. Maliyet bilgileri, 26.02.2016 tarihinde Denizli Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü ve Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün ilgili bölümleri ile görüşme yapılarak elde edilmiştir.

²³ TÜİK, 2016: (22.03.2017).

ekonomik güçlük içinde bulunan ailelerin çocuklarının % 3 kontenjan ayrılarak özel kreş ve gündüz bakımevleri ile özel çocuk kulüplerinden ücretsiz yararlanmaları sağlanmaktadır (ASPB, 2015:171). Buna rağmen, özel kurumların 126.812 kişi olan toplam kapasitesinin %49.8'i kullanılmaktadır (ASPB, 2015:171).

2016 yılı için Denizli ilinin nüfusu 1.005.687 kişidir. İlin 0-14 yaş grubu çocuk nüfusu 205.914; 0-4 yaş grubu çocuk nüfusu ise 68.060 kişidir. İlde çocuk nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %20.4'tür (TÜİK, 2016: 22.03.2017). İlin (2013), işgücüne katılma oranı, istihdam oranı ve zorunlu kadın sigortalı sayısı da Türkiye ortalamasının üzerindedir*. Türkiye'de 2015 yılına itibari ile zorunlu sigortalı sayısı 19.850.860 kişi, zorunlu sigortalı kadın oranı %27.6'dır. İlde ise zorunlu sigortalı sayısı 280.078 kişi, zorunlu sigortalı kadın oranı %32.4'dür (SGK, 2015:25.03.2017). Bununla birlikte, İlin (2015) özel kreş/gündüz bakım evi sayısı sadece 45'tir²⁴.

İlde işletmelerin çalışan sayısına göre dağılımı ülke yapısına benzerlik göstermektedir (2015 yılı için). İldeki 24.430 işyeri/işletmenin; %85.2'si (toplam 20.829 işyeri) mikro işletme (10'dan az çalışanı olan), %12.4'ü (toplam 3.035 işyeri) küçük işletme (10-49 çalışan), %2'si (toplam 513 işyeri) orta büyüklükte (50-249 çalışan) işletme, % 0.2'sinin ise (toplam 51 işletme) büyük ölçekli işletmedir (1000 ve üzeri çalışanın olduğu işyeri sayısı 2'dir)²⁵. Ülke için oranlar sırasıyla, %85.4; %12.5; %1.8; %0.2 ve 1000 üzeri çalışmanı olan işyeri sayısı 390 biçimindedir (SGK, 2015:25.03.2017).

Denizli ilinde 2015 Aralık ayı SGK verilerine göre 100 ve üzeri çalışmanı olan işyeri/işletme sayısı 280; 150 ve üzeri çalışmanı olan işletme sayısı ise 164'dir. 100 ve üzeri çalışmanı olan 280 işletme içinde kadın çalışan sayısı 151 ve üzeri olan işletme oranı, %15 (41 işletme)'dir. Çocuk bakımı için yasal zorunluluğu bulunan 41 işyerinin %56,1 (23 işyeri)'i imalat sektöründe, %43.9 (18 işletme)'ü hizmet sektöründe yer almaktadır. İmalat sektöründeki 23 işletmenin 21 (%91.3)'i giyim eşyası ve tekstil sektöründe; 1'i gıda imalatı, 1'i kauçuk ve plastik ürünleri imalatında faaliyet göstermektedir. Hizmet sektöründe yer alan 18 işletmenin 5'i insan sağlığı ve sosyal hizmetler sektöründe, 6'sı kamu eğitim sektöründe, 3'ü bilgi hizmeti sektöründe, 3'ü idari ve destek hizmeti sektöründe, 1'i konaklama ve yiyecek hizmetleri sektöründe yer almaktadır²⁶.

* Son verilere göre İlin (2013), işgücüne katılma oranı (%57.7); istihdam oranı (%54.0)'dir. Ülke için sıralaması %50.8 ve %45.9'dur (TÜİK, 2013: 01.02.2016)

²⁴ Denizli Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, 2015: (20.12.2016).

²⁵ İşyeri/işletme büyüklükleri Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkındaki Yönetmeliğin (R.G.18.11.2005/25997) 5. maddesinde yer alan çalışan sayısına göre gruplandırılmıştır.

²⁶ Veriler, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü Veri Yönetimi Daire Başkanlığı'ndan 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kapsamında elde edilmiştir.

Çocuk Bakımı/Kreş/Gündüz Bakım Hizmeti ve İşgücü Piyasası İlişkisine Yönelik Yazın Örnekleri ve Ülke Örnekleri ile İşverenlerin Çocuk Bakım Yükümlülükleri

İlgili yazında çocuk bakımının özellikle kadın istihdamını engellediği ve kadın istihdamının artırılması için çocuk bakım hizmetinin desteklenmesinin gerekliliği sıklıkla vurgulanmaktadır. Kadının çocuk bakımı konusunda geleneksel/toplumsal cinsiyetçi rollerini üstlenmesi veya işverenin çocuk bakımı konusunda yasal sorumluluklarını yerine getirmemesi istihdamdan uzak kalmasına neden olabilmektedir. Çocuk bakımı tüm ülkelerde kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen bir unsurdur (Davidson ve Burke, 2016:8). Kadın, işinden olmamak için çocuk bakımı ile ilgili işverene herhangi bir talepte bulunmamakta, bu durumda bakımı akrabalar üstlenmekte veya kadın nitelik gerektiren işlerde çalışmamayı veya çalışma koşulları daha uygun işleri yeğleyebilmektedir. ILO'ya göre (2010:2012); doğum vb. durumlar kadınlar ve erkekler için özel önlemler gerektiren süreçlerdir ve çocuk bakımında ailenin özellikle kadının desteklenmemesi bireyin işgücü piyasasına girişini güçleştirmektedir. Bu bağlamda, Çocuk bakımının çalışma yaşamının taraflarınca paylaşılması, çoğunlukla kadınların istihdam fırsatlarını genişletecek ve çocuklar için güçlü temeller sağlayabilecektir. Diğer yandan, iş-aile çatışmasını azaltmak için tasarlanmış birçok iyi niyetli politika ve önlem ise uygulamada ücretsiz bakımın paylaşımındaki eşitsizliği de güçlendirmektedir. Çocuk bakım hizmetlerinin eksik olması kadının ücretli işe katılımını ve fırsatlarını ciddi biçimde olumsuz etkilemekte, işyeri verimliliğini, ekonomik kalkınmayı, çocuk gelişimini ve bir bütün olarak aile ve toplumun refahını kısıtlamaktadır. Ayrıca, işyerinde çocuk bakım maliyetlerinin yüksek olması, ailelere çocuklarına kendilerinin bakmasının dışında seçenek bırakmamaktadır. Kreş maliyetlerinin yüksek olması çocuk bakım kurumlarının kullanılmasında caydırıcı olmakta ve bu durum annelerin işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir (Daha geniş bilgi için bakınız, ILO, 2010).

Uluslararası yazında ILO'nun konu ile ilgili görüşlerini destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Wirth (1998:101-102)'e göre kadın ve erkeğin iş ve aile yaşamındaki farklılıkları ve çocuk bakımı ve ev işlerindeki orantısız sorumluluklar kadının kariyerde ilerlemelerine de engel olmaktadır. Wirth'e benzer biçimde Kolb vd. (1998); 30-40 yaş arasındaki kadınların, hamilelikleri ve doğumları nedeniyle kariyerde ilerleme politikalarından etkin biçimde yararlanamadıklarını ileri sürmektedir. Üstelik üretkenlik yerine çalışma saatlerine dayalı geleneksel performans değerlendirmeleri, aileleri olan kadınların ciddi olumsuzluklar yaşamalarına neden olmaktadır (aktaran Straub, 2007:293).

Pungello ve Kurtz-Costes'nin (2000:245) ABD'de 102 çalışan kadın ile yaptıkları görüşmelerde, annenin geliri, çocuk bakımı konusundaki seçenekleri ve

niteliği, çalışma saatleri ve annenin kariyer hedefleri gibi çevresel koşulların, çocuk bakımı konusunda tercihlerini sınırlandırdığı görülmüştür. Aynı çalışmada gebeliğin son üç ayında olan “*gelirimizin azalmaması için çalışmak zorundayım*” diyen annelerin böyle bir zorunluk hissetmeyen annelere göre bebeğin doğumundan sonraki 3. ayda işe geri döndükleri tespit edilmiştir (Pungello ve Kurtz- Costes, 2000:245-246).

Immervoll ve Barber çocuk bakımı politikalarının, ailelerin bakım ve istihdam ile ilgili görevlerini bağdaştırmalarında çok önemli bir rol oynadığını düşünmektedir. Ancak tutarsız veya kötü uygulanmış politikalar, ailelerin sorumluluklarını kendi ihtiyaç ve tercihlerine göre düzenlemelerini ve paylaşımlarını zorlaştıran ek engeller de doğurabilmektedir. Çocuk bakımı maliyetleri özellikle düşük nitelikli kadınların ya da düşük gelirli ailelerin, küçük çocuğu olan annelerle, tek ebeveynli ailelerin istihdam oranlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu bağlamda çocuk bakımının çalışma yaşamı taraflarınca paylaşılması, kadının istihdamını kolaylaştırıcı ve artırıcı bir etkiye sahip olabilecektir (2005; 2006). Ancak, Villiers (2000:3,25-27,50-60) ve Mósesdóttir'e göre (2002: 13), *kadınlar gebeliklerinden dolayı doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa uğramakta, işverenler onlara daba maliyetli işgücü oldukları için farklı ücret ve çıkar politikaları uygulamaktadır*. Aynı zamanda, çok fazla şirket ve çok fazla yönetici iş/aile sorunlarına dikkat etmemekte ve sorunları bilmemektedir (Galinsky ve Stein, 1990:382). Üstelik kadınlar çocuk bakımı ile ilgili yasal haklarına ulaşmada güçlüklerle karşılaşmaktadır (Straub, 2007:289-304).

ABD’de işverenlerle yapılan bir çalışma ise yukarıda söz edilen yaklaşımların tersine sonuçlar içermektedir. Aileler ve İş Enstitüsü’nün Fortune 500’deki işletme içinde yer alan 71 kuruluşun başkan yardımcısı ve yöneticileri ile yaptığı çalışmaya göre; önde gelen şirketlerin ve üniversitelerin bazıları iş-aile uyumsuzluğu nedeniyle ailede, işgücünde ve ekonomide yaşanan dramatik değişikliklerden haberdardır ve açık biçimde destekleyici insan kaynakları politikaları geliştirmişlerdir (Galinsky ve Stein, 1990).

Ulusal yazında, uluslararası yazın da olduğu gibi çocuk bakımı ve kadın istihdamı arasındaki anlamlı ilişkiyi destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Araştırmalara göre, çocuk bakımı ve bakım hizmetinin sunum biçimi ve maliyeti işgücüne katılma oranını, işte statüyü, işte kalmayı ve çalışma koşullarını etkilemektedir (Özer ve Biçerli, 2003/2004:68; Sungur, 2009:6-8; Özçatal, 2009:6-8; KEİG, 2013:26; KEİG, 2009:8,11: Açmaz, 2014:13,43; Örucü vd., 2007:133-134; Göktepe, 2011:10; Kakıcı vd., 2007:22-24; Gürbüz Güngör, 2012:64,84; Yılmaz vd., 2008:93,111; Dalkıranoglu, 2008:280; Atasü Topçuoğlu, 2013:281-292; Önder, 2013:35-61; İlkkaracan vd., 2015:28-38; Koray, 2011:13-54; Doğan, 2012:79-98; Toksöz, 2011:19-32; Günay ve Bener, 2011:164; Kalfa, 2010:200-216; Eyüpoğlu vd., 2000:107; Ecevit, 2008:159,160,193,205; Ecevit, 2003:84-86).

Kadınlarla yapılan alan araştırmalarında, çocuk bakımının kadın işgücünün devrini artırdığını, dolayısıyla verimliliğini düşürdüğünü gösteren bulgulara

ulaşmıştır. Özçatal'ın (2009: 64) Tokat'taki çalışması kadınların, evlilik ve çocuk nedenleri ile işgücü piyasasından çekildiğini, çocukların okula başlama süreciyle birlikte yaşa bağlı olarak işgücü piyasasına geri döndüklerini ortaya koymaktadır. Benzer biçimde Bursa'da 250 kadınla gerçekleştirilen çalışmada, 0-6 yaş aralığında sahip olunan çocuk sayısı ile işgücüne katılma arasında ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Aytaç vd. 2002).

Çocuk sahibi bir kadının işgücü piyasasına giriş ve çıkışını etkileyen temel unsurlardan bir diğeri, kreş maliyetidir. Kakıcı vd.'ne göre kadın, bakım maliyetleri yüzünden piyasadan çekilmekte, maaşın artması durumunda işgücüne katılımını artırmaktadır (2007: 24-26). Benzer biçimde, Şanlıurfa'da 830 kadınla yapılan araştırmada, ücret düzeyi yüksek üniversite mezunu çalışan kadınların çok daha fazla oranda kreş ve anaokulundan yararlandığı ancak, lise ve altı eğitim düzeyindeki kadınların "kreş maliyetleri-ücret" ilişkisine bağlı olarak piyasada kaldığı tespit edilmiştir (Çolak ve Kılıç, 2001). Hacettepe Üniversitesi, Nüfus Etütleri Enstitüsünce yapılan araştırmada ilkokul mezunu kadınların sadece %2.6'sının kurumsal bakımdan yararlandığı görülmüştür. (Hacettepe Üniversitesi, 2014:185-186). Eyüboğlu vd.'nin işsiz kadınları kapsayan çalışmasında, çocuğu olduğu için çalışma yaşamına ara veren kadınların %77'sinin, çocuğunu bırakacağı yer olmadığı için işten ayrıldığı (2000:107) ve kreş sayısı ve maliyetinin kadının çalışma yaşamındaki engellerinden biri olduğu gözlenmiştir (2000:150). Özer ve Biçerli'nin çalışmasına göre (2003/2004:73,67,68); kadınları kayıt dışı istihdama yönelten ve evli kadınların işgücüne katılma kararlarında etkili olan değişkenlerden biri, çocuklu kadınların çocuklarını bırakabilecekleri yerlerin olmayışı veya pahalı olmasıdır. Sayıl vd.'nin yapmış olduğu çalışmada, kadının niteliğinin, eğitim düzeyinin ve gelirin doğumdan sonraki çocuk bakımı seçeneklerini artırmada ve işe dönmeyi kolaylaştırmada etkili olduğu görülmüştür (2009:11).

Çocuk sahibi olmanın, kariyeri dolayısıyla kadın istihdamını etkilediğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Örucü vd.'nin, Balıkesir'deki çalışmasında 200 kadının %71'i, üst düzey yönetici olamamalarının nedenini, ailevi sorumlulukları ile (çocuk bakımı, ev işleri gibi) ilişkilendirmiştir (2007:128). Benzer biçimde Kocacık ve Ayan'ın (2011:477-478) beş ilde tekstil sektöründeki 564 kadın ile yaptıkları çalışmada, kadınların sosyo-ekonomik düzeylerinin düşük olduğu, çoğunlukla yardım alamadan ev ve aile yaşamını birlikte yürüttükleri ve bu durumun çalışma koşullarını ağırlaştırdığı gözlenmiştir. Kalaycıoğlu ve Toprak'ın (2004:7-8), 17 ilde 1557 kadınla yaptığı çalışmaya göre, ücretli bir işte çalışmayan kadınların %23.6'sı küçük çocuklarına baktığı için çalışmamaktadır. Utaş Akhan ve Batmaz (2011:164) ise 0-6 yaş arası çocuğu olan çalışan 200 kadının %72.5'inin çalışmaktan dolayı suçluluk yaşadığını tespit etmiştir.

Ulusal yazında alan araştırmaları ile *yasaların* kadın istihdamını üzerinde etkilediğini olduğunu gösteren bulgulara ulaşılmıştır. Çalışma hayatında *cinsiyet ayrımcılığına* yönelik olarak işverenlerle yapılan az sayıdaki çalışmalardan biri olan

Dalkıranoglu ve Çetinel'in (2008:286) 110 otel yöneticisi ile yaptığı araştırmada, finansal krizde ilk işten atılacak personelin *hamile kadınlar* olduğu tespit edilmiştir. Benzer biçimde, Alparslan vd.'nin (2015:74,76) cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları üzerine yaptıkları araştırmada, işveren ve işveren vekillerinin, işverinde kreşin olmamasını ve ücretli-ücretsiz doğum iznini kadın çalışanlar için bir sorun olarak düşündükleri ortaya çıkmıştır. Gökdemirel vd.'nin (2008:221) kadınlarla yaptığı görüşmelerin sonucunda süt izninin amacına uygun kullanılmadığı, *işverenin tutumlarının* süt izni, ücretli izin süresini sınırladığı ve ücretsiz izin kullanılmasında etkili olduğu; çalışan annelerin, annelik nedeniyle işten çıkarılma, statü değişikliği gibi kayıplar yaşadıkları bulgularına ulaşılmıştır.

Gerek uluslararası gerekse ulusal yazın, işverenlerin çocuk bakım sorumluluğunun kadın istihdamını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Yukarıda açıklanmaya çalışılan nedenlere bağlı olarak ülkeler, kadın istihdamını arttırmak amacıyla çalışma yaşamının çeşitli aktörleri ile işbirliği geliştirebilmekte veya işveren örneğinde olduğu gibi onlara bakım konusunda sorumluluklar getirebilmektedir. Günümüzde, sendikalar (doğrudan destek vermektedirler), sivil toplum kuruluşları ve uzmanlaşmış diğer örgütler çocuk bakımına ilişkin işyeri programlarında daha fazla yer almaktadırlar. Avustralya, Singapur, İngiltere gibi bazı ülkelerdeki hükümetler özellikle çocuk bakımında işverenleri teşvik etmekte, yardım etmekte ve bazı koşullarda primlerle desteklemektedirler. Ayrıca, Avustralya, Kanada, Singapur, İngiltere ve ABD'de çocuk bakım destekleri sağlayan şirketler bulunmaktadır (Hein ve Cassirer, 2010:3-4).

Çocuk bakımında iyi uygulama örneklerine ve yüksek kadın istihdamı oranlarına sahip Danimarka'da, kamunun çocuk bakımı desteği bulunmakta, 1999 yılından bugüne belediyeler 6 aylıktan okul çağına kadar tüm çocuklar için yerel çocuk bakımı hizmeti sunmaktadır. Benzer biçimde kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülkelerden biri olan İsveç'te, ulusal çocuk bakım güvencesi sağlanmaktadır. İsveç'te 2002 yılından günümüze tüm kadınlar için çocuk bakımı hizmeti sunulmakta ve 6 yaşın altındaki çocukların %68'i bu hizmetten yararlanmaktadır (Rauch, 2007:254). Ayrıca İsveç'te kadının çalışma yaşamında iş ve aile dengesini sağlamasında *firmalar* desteklerinin öneminin de farkındadır (Straub, 2007:295). Kadın istihdamının yüksek olduğu diğer ülkeler Hollanda ve İngiltere'de de kamunun çocuk bakımını desteklemesi yarı zamanlı çalışan kadın sayısını artırmıştır. Diğer yandan kadın istihdamının en az olduğu İtalya ve İspanya'da çocuk bakımını aileler üstlenmiştir (Mösesdóttir, 2002:4-6).

Bir diğer ülke örneği olan Brezilya'da, yasa gereği 16 yaşın üzerinde, 30 ve daha fazla kadın çalıştıran işletmeler, emzirme dönemi boyunca çalışanlarına uygun bir yeri, kendisi önererek veya taşeron aracılığıyla sağlamakla yükümlüdür (ILO, 2010:152). Şili'de İş Yasası'na göre; 20 ve daha fazla kadın çalışanı olan işveren 2 yaşından küçük çocuklar için çocuk bakımı sağlamak zorundadır (ILO, 2010:176-177). Hindistan'da İmalat/Fabrika Yasası (1948), Tarım Yasası (1951), Tütün

Yasası (1966), Sözleşmeli İş Yasası (1970), Eyaletler Arası Göçmen İşçiler Yasası (1980) ve Yapı ve Diğer İnşaat İşçileri Yasası (1996)'nda sayıları en az 20 ile 50 arasında değişen kadın işçinin çalıştığı işyerlerinde kreş açma zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca, 50 ve daha fazla kadının genellikle inşaat işçisi olarak istihdam edildiği inşaat işyerlerinde, sayı koşulu olmaksızın maden işyerlerinde 6 yaşından küçük çocukların kullanımı için uygun bir oda/odaların sağlanması gerekmektedir (ILO, 2010:275-276).

Bazı ülkelerde işverenler, yasal yükümlülüklerinin dışında çocuk bakımında kolaylık sağlamak için *aileye* çeşitli çözümler sunabilmektedir. Singapur'da sekiz çalışanı olan bir şirket bir ofisi aile odasına çevirerek, küçük çocuklarına evde bakamayan çalışanlarının çocuklarını ofise getirmelerine izin vermiştir. Kenya'da bir şirket üç haftalık ile üç yaş arasındaki çocuklar için çocuk bakım merkezi; 4-6 yaş arası çocuklar için çocuk yuvası kurmuştur. Filipinler'de bir tekstil işletmesi özellikle gece vardiyasında çalışanlar için yerel bir çocuk bakım merkezinden yararlanmaktadır. Hindistan'da bir şirket işçilerinin küçük çocukları için kreş hizmeti, biraz daha büyük çocukları için okul tatillerinde sportif faaliyetleri için tesis hizmeti sunmaktadır. Şili'de bir işletme uygun nitelikteki işçilerin 5 yaşa kadar olan çocuklarına bakım yardımı sağlamak ve çocuk bakımı ödeme planı toplu pazarlıkla belirlenmektedir (ILO, 2012: 37).

Uluslararası ve ulusal yazındaki araştırma bulguları, Türkiye'de özellikle eğitim düzeyi ve gelir düzeyi düşük* kadınlar için *işverenin sunduğu kreş hizmetinin* önemini pekiştirmektedir. Bu anlamda, işverenin konuya bakış açısını ortaya çıkaracak araştırmalar, bakım hizmetinin önündeki engelleri ve çözüm önerilerini tespit ederek, kadın istihdamını artırılmasına destek sağlayabilir.

Araştırmasının İçeriği

Amacı, Kapsamı ve Alanı

Türkiye'de işveren ilgili yasa gereği, çalışanlarının çocuk bakımı maliyetini tamamen doğrudan işyerinde üstlenebilmekte veya çocuk bakım masraflarını işyeri dışındaki dış kuruluşlar ile sözleşme yaparak finanse edebilmektedir. Ancak işveren bu hizmeti işgücü piyasasında farklı değerlendirilmekte ve cinsiyete göre istihdam koşulları belirleyebilmektedir. Bu bağlamda alan araştırmasının kapsamını, Denizli ili örneği ile işveren veya işveren vekillerinin kreş/gündüz bakım hizmeti ve istihdam ilişkisine yönelik bakış açısı oluşturmaktadır. Kapsam, katılımcıların konuya ilişkin çözüm önerilerini içermemekte, bulgular kent kapsamındaki tüm sektörlerde faaliyet gösteren işveren veya işveren vekillerin görüşlerini yansıtmamaktadır.

** 2015 yılına göre lise altı eğitime sahip kadınların esas işlerinde yıllık ortalama gelirleri 570 ile 821 arasında değişmektedir (TÜİK; 2015: 30.11.2016)

Araştırmanın alanı tekstil, cam ve lojistik ve taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren 2 işveren ve 18 işveren vekilinden (toplam 20 kişi) oluşmaktadır. Katılımcılara yarı yapılandırılmış soru formu ile birey ve firma temelinde sosyo-demografik özelliklerini ve kreş/yurt hizmetinin istihdam ile ilişkisini tespit etmeye yönelik 14 soru yöneltilmiştir. Çalışmanın amacı, istihdamı doğrudan etkileyebilen çocuk bakımı/kreş hizmetinin işveren/işveren vekillerine göre anlamını tespit etmektir.

Yöntemi ve Sınırlılıkları

Alan araştırması, nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Bunun nedeni; “*nitel araştırmaların, insanların olaylara ne tür anlamlar yüklediğini ve olayları nasıl nitelediğini ortaya çıkarma amaçlı yöntemler*” (Dey, 1993: 30-32) olmasıdır. Araştırma amaç açısından betimleyici bir analizdir²⁷.

Alanı oluşturan 20 katılımcının görüşleri, Kasım 2015 ve Kasım 2016 tarihleri arasında derinlemesine görüşme tekniği ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Çünkü derinlemesine görüşmelerde araştırmacı, başka biçimde elde edilmesi olanaklı olmayan detaylı verilere ulaşabilir (Tekin, 2006:104). Ancak derinlemesine görüşmelerde örneklemin küçük olması sonuçlarla ilgili genelleme yapmayı engellemektedir (Boyce ve Neale, 2006:4; Tekin, 2006:104). Bu görüşme türünde aynı temaların, sorunların tekrarlanması durumunda yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır (Boyce ve Neale, 2006:4).

Araştırma kapsamındaki işverenlere kartopu yöntemi ile ulaşılmıştır. Kartopu yönteminin kullanılmasının nedeni bu yöntemin, *kışiden kişiye, kışiden de olaylara ulaşarak durumların tanımlanmasıyla bilgilerin zenginleştirilmesine olanak sağlamasıdır* (Creswell, 2015:159). Katılımcılar ile yarı yapılandırılmış görüşme metni üzerinden görüşülmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşme metninin görüşmenin önceden hazırlanmış bunun nedeni görüşme protokolüne bağlı olarak sürdürülmesi nedeniyle araştırmacıya, daha sistematik, karşılaştırılabilir ve kümelenmeye uygun bilgi sunmasıdır. (Yıldırım ve Şimşek, 1999:283; Şencan, 2005:539).

Bölgede kreş/anaokulu olması, büyük ölçekli tekstil işletmelerinin ve kadın çalışan sayısının çok olması nedenleriyle araştırmaya Honaz Organize Sanayi Bölgesi (HOSB)’den başlanmıştır. İlk görüşmeler 4 Kasım 2015 tarihinde HOSB’de düzenlenen işveren/işveren vekillerinin katıldığı bir toplantıda yapılmıştır. Ancak kreş açma zorunluluğu olan işletme temsilcisinin katılımı yetersiz sayıda olmuştur. Bu durumda bir meslek yüksekokulunun işbaşı eğitim programlarını izleme kapsamındaki işyeri ziyaretleri ve ilde düzenlenen istihdam fuarı sırasında görüşmeler gerçekleştirilerek katılımcılara ulaşılmaya çalışılmıştır. Katılımcıların

²⁷ Betimleyici analiz, “elde edilen veriler, daha önceden belirlenen özetlenir ve yorumlanır... gözlenen bireylerin görüşlerini çarpıcı biçimde yansıtmak amacı ile doğrudan alıntılara sık sık yer verilir. Bu tür analizde amaç, elde edilen bulguların düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunmaktır...” (Yıldırım ve Şimşek, 2013:256).

görüşleri, ses kaydı alınmasına izin vermedikleri için görüşme metnine notlar alınarak kayda alınmıştır. Alan araştırmalarının çoğunda yaşanan katılımcıların görüşmelere çok fazla süre ayıramaması sorunu bu çalışmada da yaşanmış, görüşmeler en az 20, en çok 35 dakika sürebilmiştir.

Çalışmanın temel sınırlılığı sektör çeşitlendirilmesi anlamında olmuştur: 151 kadının çalıştığı işletmelerin çoğunun tekstil sektöründe yer alması sınırlılığı yaratan temel neden olmuştur. Ayrıca, çalışmanın başlangıcında SGK verilerinin sektörel dağılımına göre görüşme yapılması hedeflenmiş (41 işletme, bakımız başlık 2) ancak 14 işverenin görüşmeyi reddetmesi üzerine çocuk bakım yükümlülüğü olan ve olmayan (bakım yükümlülüğü olabilecek işletmeler) ve görüşmeyi kabul eden 20 işletme temsilcisi ile görüşülmüştür. Tekstil sektöründe 1 işveren vekili ile görüşme yapılmasına rağmen, görüşme tekniğine uygun sonuçlar alınamadığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Sektörlerin dağılımı SGK verilerinin dağılımına göre (bakınız başlık 2), tekstil, cam ve hizmet sektörlerini kapsamaktadır.

Araştırma Bulguları*

Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri ve İşletme Künyeleri

Araştırma kapsamındaki 20 katılımcının 18'i çeşitli sektörlerde çalışan, 4857 Sayılı İş Yasası'na göre 18 işveren vekili (16 insan kaynakları sorumlusu/müdürü, 1 muhasebe müdürü, 1 işletme müdürü) ve tekstil firması sahibi 2 işverendir. İşveren vekillerinin 7'si kadın, 11'i erkek, işverenlerin 2'si erkektir. Katılımcıların çoğu lisans veya lisansüstü (16 kişi) eğitime sahiptir. İşveren vekillerinin araştırma sırasında çalıştıkları işletmede kıdemleri en az 5 ay (insan kaynakları ve personel müdürü), en çok 30 yıldır (muhasebe müdürü, erkek). Tüm katılımcılar, çalışma hayatında tecrübeye sahip ve kıdemlidir (toplam kıdemleri ise en az 7, en çok 33 yıldır). (Tablo 3)

* Katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri yanıtların dağılımı, EK 2'deki tabloda ve bireysel özellikleri Ek3'teki tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Cinsiyet / Sosyo-Demografik Özellikler	İstekli Durum		Yaş			Medeni Durum		Eğitim Düzeyi		Mevcut İşletmedeki Kıdem			Çalışma Yaşamında Kıdem			İşyerindeki Görev			
	İşveren	İşveren vekilli	25-35	36-46	47 ve üzeri	Bekar	Evlü	Lise	Lisans ve Lisansüstü	8 yıla kadar	9-17 yıl	18 yıl ve üzeri	8 yıla kadar	9-17 yıl	18 yıl ve üzeri	İşletme sahibi	İşletme Müdürü	İK ve Personel Sorumlusu/Müdürü	Muhasebe Müdürü
Kadın	-	7	4	3	-	-	7	3	4	4	3	-	1	6	-	-	-	7	-
Erkek	2	11	1	9	3	1	12	1	12	4	4	5	-	3	10	2	1	9	1
Genel Toplam	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Alan araştırması kapsamındaki 20 işletmenin 18'i tekstil, 1'i cam ve 1'i lojistik ve taşımacılık sektöründe faaliyet göstermektedir. En genç işletme 5 yıldır faaliyette bulunan tekstil sektöründeki bir işletme iken, en yaşlıları 44 yaşındaki tekstil ve cam sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdir. Ortalama yaşı 24.15 yıl olan işletmelerin hiçbirinde sendikal örgütlenme bulunmamaktadır.

Ciroları hakkında bilgi veren 13 işletmenin toplam cirosu 444.326.287 TL (ortalama ciro yaklaşık 34.178.945 TL)'dir. En düşük ciro 20.000.000 TL ile lojistik ve taşımacılık, en yüksek ciro 168.380.000 TL ile tekstil işletmesine aittir*. 20 işletmede toplam çalışan sayısı 9.235 kişidir. Çalışanların %53.6'sı kadın, %46.4'ü erkektir (Tablo 4), Mavi-beyaz yakalı ayrımına ilişkin bilgi veren 18 işletmeye göre çalışanların, %84.3'ü mavi yakalı, %15.7'si beyaz yakalıdır; mavi yakalılarının %55.4'ü kadın; beyaz yakalıların ise %47.2'si kadındır. KOSGEB Yönetmeliği'ne göre (5.madde), işletmelerin 5'i orta ölçekli ve 15'i ise büyük ölçeklidir.

Tablo 4. İşletme Çalışanlarının Cinsiyet ve Niteliklerine Göre Dağılımı

İşçilerin Nitelik Durumu	Kadın İşçi	Erkek İşçi	Satır Toplamı
Mavi yakalı (18 işletme için)	3.735	3.006	6.741
Beyaz yakalı (18 işletme için)	592	660	1.252
Sütun Toplamı*	4.949*	4.286*	9.235*
*İki işletme çalışan sayısını cinsiyete bazında beyaz ve mavi yakalı ayrımına göre vermediği için sütun toplamı genel toplamı vermemektedir.			

Yasal anlamda kreş/yurt açma zorunluluğu olan 13 işletmede en az 151; en çok 650 kadın çalışmaktadır. Kreş/yurt yükümlüğü olan işletmelerden 7'si yasal yükümlülüğünü HOSB kreşi/anaokulu aracılığı ile yerine getirmektedir. Ayrıca, tekstil sektöründeki 2 işletme (135 ve 105 kadın çalışanları bulunmaktadır), yasal olarak kreş açma yükümlülükleri olmamasına rağmen, çalışanlarını kreşten yararlandırmaktadır. 4 Kasım 2015 tarihi itibarı ile HOSB'ndeki kreş/anaokulundan yararlanan 79 çocuk bulunmaktadır ve 62 (%78.5)'si çalışma kapsamındaki 6 işletmede istihdam edilen kişilerin çocuklarıdır*. Kreş yükümlüğü olan tekstil

* Döviz cinsinden bilgi veren işletmelerin ciroları 2015-2016 yılları Kasım ayı alış ve satış değerlerinin ortalaması alınarak TL'ye çevrilmiştir.

• Araştırma kapsamında büyük ölçekli 4 tekstil işletmesi, orta ölçekli 1 tekstil işletmesi ve büyük ölçekli 1 kargo işletmesi olmak üzere toplam 6 işletmede işverenler, 61 çalışanı için kreş hizmeti sunmaktadır. 418 kadın çalışanı olan tekstil işletmesi 4 kadın ve 3 erkek olmak üzere toplam 7 çalışanı; 350 kadın çalışanı olan tekstil işletmesi 2 kadın çalışanı; 499 kadın çalışanı olan tekstil işletmesi 35 kadın çalışanı; 340 kadın çalışanı olan tekstil işletmesi 4 kadın çalışanı; 264 kadın çalışanı olan tekstil işletmesi ise 10 kadın çalışanı için kreş hizmeti

sektöründeki 3 işletmeden ikisi daha önce kreş aidatı ödemiş, 4'ü ise araştırma sırasında ödemeye devam etmektedir (ancak bu hizmetten yararlanan çalışanları bulunmaktadır).

Araştırma kapsamında, işgücü devri en düşük olan işletme yıllık %1.5 ile tekstil sektöründe 19 yaşında büyük ölçekli bir işletme; işgücü devri en yüksek olan işletme ise yine tekstil sektöründe %57 ile 21 yaşında büyük ölçekli bir işletmedir. İşgücü devir oranı ile ilgili bilgi veren 14 işletmenin ortalama yıllık devir oranı yaklaşık %13'dür. Denizli ilinde farklı ölçeklerde ve sektörlerde firmaları temsil eden işverenlere kreş hizmetinin işgücü verimliliği, işgücü devir oranı ve kadın istihdamı ile ilişkisi ile ilgili sorular yönlendirilmiştir.

Kreş /Gündüz Bakım Hizmeti ve İşgücü Verimliliği İlişkisi

Çocuk bakımı, işverenlerin iş görüşmelerinde kadın adaya evlenme olasılıklarını sorarak hesapladıkları verimlilik maliyetleri içinde yer almaktadır. İşverenler, çocuklu kadının çalışma saatlerine uymayacağı, iş eğitimi verilse bile geri dönüşünün olmayacağı ve çocuk nedeni ile işten ayrılma olasılığının yüksek olması yüzünden verimliliğinin düşük olacağını öngörmektedir (Cotter, 2001:657). Yanı sıra doğum izni, emzirme izni, ücretsiz çocuk bakımı izni işverenlerce kadınlara karşı yapılan cam tavanı kalınlaştırmaktadır. Çalışmada bu amaçla katılımcılara "*Kreş/Yurt hizmeti işyerinizdeki işgücü verimliliğini nasıl etkiledi/etkiler? Lütfen kadın ve erkek için ayrı yorum yapınız!*" sorusu yöneltilerek konuya yönelik görüşleri tespit edilmek istenmiştir. Kreş hizmetinin işgücü verimliliğini olumlu etkileyeceğini düşünen 9, olumlu etkilediğini düşünen 6 ve etkili olmadığını düşünen 5 katılımcı bulunmaktadır.

İşveren K17, kreş hizmetinin ailenin psikolojisini dolayısıyla işgücü verimliliğini de olumlu etkileyeceğini düşünmektedir:

"Verimliliği pozitif yönde etkiler çünkü anne, baba veya evlat psikolojisi ile hareket ettiğinizde biliyorsunuz ki çocuğunuz emin ellerde. Fabrikanın 50 metre 100 metre uzağında kreş olsa verimliliği pozitif etkiler." (K17, işletmede 54 kadın çalışmaktadır, daha önce kreş hizmeti kullanılmamıştır)

Araştırma sırasında 35 kadın çalışmanı için kreş hizmetinden yararlanan işletmenin insan kaynakları sorumlusu;

"Olumlu yönde etkiledi. Kadın çalışanlarımız çocuklarına güvenle bakıldığı için ve yakın olduğu için daha rahat çalışıyorlar. Erkek çalışanlarımız içinde aynı durum geçerli. Ayrıca maddi olarak daha rahatlar. Çünkü bakıcıya ya da özel kreşe çok daha fazla ödeme yapacaklar." (K8, işletmede 499 kadın çalışmaktadır)

sağlamaktadır. Orta ölçekli ve 135 kadın çalışmanı olan tekstil işletmesi ise 3 kadın çalışmanı için kreş hizmeti sunmaktadır.

ifadeleri ile kreş hizmeti ve verimlilik ilişkisinin her iki cinsiyet için olumlu etkisini vurgulamaktadır. Benzer biçimde kreş hizmetinin işgücü verimliliğini olumlu etkileyeceğini düşünen K4'e göre (işletmede 110 kadın çalışmaktadır ve daha önce kreş hizmeti kullanılmamıştır);

“Pozitif etkisi olduğunu düşünüyorum. Çocuğun küçük olduğunu düşünürsek aklı evde kalacağına çocuğunu burda görme imkânı olur. Kafası rahat olur, o da verimliliğini etkiler...”

Diğer yandan daha önce 8 kadın çalışan için kreş hizmetinden yararlanan işveren (K6) ise kreş hizmetinin işgücü verimliliğini çok az olumlu etkilediğini belirtmiştir. 15 katılımcıdan farklı olarak tekstil sektöründe kreş açma yükümlüğü bulunan büyük ölçekli üç işletmenin insan kaynakları/personel müdürleri (K3, K7, K16, K18, K19), kreş hizmetinin işgücünün verimliliğinde etkili olmadığını düşünmektedir;

“Bizim açımızdan etkili değil. Vardiyalarda mesela hiç problem olmuyor. Genelde eşler birbirini takviye ediyor.” (K16);

“Etkilemez çünkü, Denizli’de işverenler kreşe sıcak bakmıyor, insanlar da alışmış! Çalışan kreş talebi ile işverene gelmez, işten atılma korkusu var” (K19);

“Talep olmadı ancak çalışanların eğitim düzeyi düşük olduğu için olumlu ya da olumsuz etkisi yok! Ancak kreş ve fazla mesai açısından çocuklara bakma sorunu olacak” (K18)

Katılımcılardan bazıları kreş hizmetinin sunumunda çalışma saatlerine ve kreşin mesafesi, çocukların can güvenliği sağlama gibi güçlüklerine vurgu yapmışlardır:

“...kreşin uzaklığı, servis, ulaşım, nereye bırakılacağı sorunları var. Cinsiyet farklılığı için fark etmez. Sabah evden çocuk annesi ile gelecek, bekleme 5-10 tane çocuk. Sabah akşam bırakırken başına bir şey gelmesinden korkarak, iş kazası sorunu var, serviste bir şey olursa handikabı var. Yoksa işten ayrılma nedenlerinde kreşin yokluğu başlıca neden olmuyor. Bir sene boyunca aidat ödedik ancak çalışan kadınlardan talep eden olmadı. Bu nedenle işyeri uzak duruyor.” (K7, işletmede 202 kadın çalışmaktadır);

“Erkeği iş verimliliği ve devamlılığı noktasında nadiren etkiliyor. Kadınlarda iş bırakma nedeni olarak karşımıza çıkıyor. Kadın çalışanlar istemese de vardiyalı çalışmayı kabullenme gerekiyor.” (K12)

Katılımcıların çoğu demografik özellikleri ve işletme künyelerinden bağımsız olarak, kreş/yurt hizmetinin işgücü verimliliğini olumlu etkileyeceğini/etkilediğini düşünmektedir. Benzer biçimde ABD’de yapılan araştırmalarda işletmelerin çocuk bakım hizmetini sunmasının, çalışanların stresini azaltarak moralini yükselttiğine ve verimliliklerini artırdığına yönelik bulgulara ulaşılmıştır (Burud vd., 1984; Emlen ve Koren, 1984; Fernandez 1986).

Kreş/Gündüz Bakım Hizmeti ve İşgücü Devir Oranı İlişkisi

Goodstein (1994:361,638-373) ve Galinsky ve Stein (1990:381-382)'ın yaptıkları araştırmalara göre, kreş hizmeti işgücü verimliliğini olumlu etkileyebilmekte ve işgücü devir oranının azalmasını sağlayabilmektedir. Katılımcıların "*Kreş hizmeti işyerinizdeki işgücü devir oranını nasıl etkiledi/etkiler (lütfen erkek ve kadın olarak ayrı ayrı yorumlayınız)*" sorusuna verdikleri yanıtlar, söz edilen araştırmaları destekler niteliktedir. Kreş hizmetinden yararlanan 4 katılımcı, kreş hizmetinin işgücü devir oranını olumlu etkilediğini, işten çıkışları azalttığını düşünmektedir. Aynı zamanda, daha önce kreş hizmeti kullanmayan ancak bu hizmetin işgücü devir oranını olumlu etkileyeceğini (işe giriş-çıkışları azaltacağını) düşünen, 10 işveren vekili ve 1 (K17) işveren bulunmaktadır.

Kreş hizmetinden yararlanmayan ancak bir yıl boyunca kreş aidatını ödeyen işgücü devir oranı yıllık %1.5 olan tekstil işletmesinin işveren vekili (K7), yine aynı sektördeki işletmenin insan kaynakları sorumlusu (K18) ve cam sektöründeki büyük ölçekli işletmenin (bir kadın çalışanı için kreş hizmeti almaktadır, işgücü devir oranı yıllık %5.5) işveren vekili (K15) kreş hizmetinin işgücü devir oranlarını etkilemediğini ifade etmiştir. Kreş hizmetinin işgücü devir oranını etkilemediğini düşünen işveren K6 (işletmenin işgücü devir oranı aylık %8) ayrıca, işyerinde geçmişte kreş olmadığı için işten çıkan işçilerinin olduğunu da belirtmiştir. Tekstil işletmelerinin katılımcıları K7, K18 ve K19 ise kadınların kreş hizmetinden yararlanmamalarında, kreş hizmetini talep etmemelerini ön plana çıkarmaktadır:

"Burada kreş yok bunun için çıkıyorum diyen olmadı. Kreş hizmeti isteyen veya bu hizmet yok diye ben çalışmam demedi. Dolayısıyla devir oranını etkilemedi." (K7)

"Kreşin olması devir oranını etkilemedi. Bizim sektörde kadınların eğitim düzeyi düşük ne yazık ki! Kadınların yaklaşık %50'si çocuğuna bakacak kimse yok diye işten ayrılabilir. Örnek, çocuğa bakıcı tutunca geri dönüyor. Biz eşlere de çalışıyoruz bir nevi. Eşler çocuğa sen bak diyebiliyor. Bu bakış açısı ile kreş çözüm değil!" (K18, anlaşılabilir kreş var ancak yararlanan çalışanın olmadığı işletme)

"Yasal izinler verilir. Dönüp geliyorlar. Kreş olmaması dönüşleri veya bakışları etkilemez. Kreşiniz yok diye gelmem diyen yok." (K19)

K7, K18 ve K19'un ifadeleri, Denizli'de tekstil sektörünün kadınların için yarattığı istihdam fırsatına ve istihdam fırsatı yakalanan işyerinden talepte bulunmamanın önemine dikkat çekmektedir²⁸.

²⁸ T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, SGK İstatistik Yıllıkları 2015'e göre; 192.244 sigortalının %24.4 (46.942 kişi) tekstil ürünleri, giyim eşyası ve deri ve ilgili ürünler imalatında istihdam edilmektedir. (15.12.2016).

Araştırma sırasında, 7 çocuk (K3, devir oranı yıllık %57), 35 çocuk (K8, devir oranı yıllık %6) ve 3 çocuk için (K2, devir oranı yıllık %20) kreş hizmetinden yararlanan 3 işveren vekilinin kreş hizmeti sunmalarının kadın işgücü devir oranını olumlu etkilediğine yönelik ifadeleri, tekstil sektörünün kadınlar için önemini bir kez daha vurgulamaktadır:

“Etkiliyor. Kreş olması tercih sebebi oldu. Gelenleri etkiledi” (K3);
“İşyerimizde kreş hizmeti olması işe girişlerde olumlu bir etken. Tercih edilme sebebi.” (K8); “Kreşe çocuk alırsa işten ayrılma daha az olmakta” (K2)

Tekstil sektöründe 350 kadın çalışanı olan ve kreş hizmetinden yararlanan işveren vekili ise toplumsal cinsiyetçi bakış açısının kadının çalışma ve bakım kararındaki etkisine dikkat çekmiştir (işgücü devir oranı yıllık %3);

“Çocuk sorumluluğu kadında, erkeği çok etkilemiyor. Çocuğuna baktıracağını düşünüyorsa erkek de tercih edebilir. Aile için çalışmak işi bırakmak oluyor. O zaman bize geliyorlar. Kadınlar işten ayrılma nedeni olarak kreş hizmetini söylemiyor ama çocuğu kreşe aktarmak %30'unun fikrini değiştirir.” (K5)

Tekstil sektöründe büyük ölçekli (393 kadın çalışan, yıllık işgücü devir oranı %2) ve özel kreş ile anlaşması olan işletmenin işveren vekiline (K20) göre, kreş hizmeti işgücü devir oranını olumlu etkiler. K20, son dönemlerde kadın çalışanların sadece ilkökul çağından önceki çocuklarına bakmak için değil, okula başlayan çocuklarına bakmak içinde işten ayrıldığına ve çocuk bakımının sürekliliğine vurgu yapmıştır:

“Ters yönde etkiler, aidiyet artar. İşletmemizde kadınların devir oranında çocuk bakımı etkisiyle devir oranı %15'leri bulur. Doğumdan sonra ücretsiz izin veriyoruz. Ancak son dönemlerde ilkökul çağındaki çocuklarını bırakacak yeri olmadığı için 3 kadın işçimiz ayrıldı. Kadın işçiler bakıcı bulmadığı zaman işten ayrılıyor.”

Katılımcıların çoğu (15 katılımcı) bireysel ve işletme özelliklerinden bağımsız olarak kreş hizmetinin işgücü devirlerini azaltacağı veya giriş-çıkışı engelleyeceği görüşüne sahiptir.

Bu çalışmanın sonuçlarına benzer biçimde, Galinsky ve Stein (1990) ve Straub'un (2007:291), ABD'de yaptıkları araştırmalarda şirketlerin, özel doğum izinleri ve çocuk bakım hizmetlerinin kadınların işe devamsızlık ve işgücü devir oranlarını azalttığı bulgularına ulaşılmıştır. Goodstein (1994:361)'e göre de işletmelerin iş-aile uyumunu sağlayacak yararlar sunması işgücü devir oranını azaltmaktadır.

Denizli Sanayi Odası'nın Denizli SGK İl Müdürlüğü'nden elde ettiği verilere göre Temmuz 2015 tarihi itibarı ile toplam 63.651 sigortalı kadının %36.06 (22.955)'sı ve toplam 137.113 sigortalı erkeğin %17.93 (24.583)'ü tekstil sektöründe çalışmaktadır. DSO (03.01.2016).

Goff vd.'nin (1990) ABD'de 253 çalışanı kapsayan çalışmasında, işverenin çocuk bakımını desteklemesi ile işe devamsızlık arasında doğrudan bir ilişki bulunamamakla birlikte, işverenin çocuk bakımını desteklememesinin ailede çatışmaya neden olduğu ve bu durumun işe devamsızlık nedeni olduğu tespit edilmiştir.

Kreş/Gündüz Bakım Hizmeti ve Kadın İstihdamı İlişkisi

Hein ve Cassirer'e göre çocuk bakımına işyerinde destek olmak kadınların istihdama erişimini sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda istihdam olanaklarını artırmakta ve iş yaratılmasına da katkıda bulunmaktadır. İş yaratma etkinliği tahminine göre her ek yüz kadın işi, çocuk bakımı işinde on kadına istihdam yaratmaktadır (Hein ve Cassirer, 2010:10). Örneğin; Hollanda'da 1990 yılında 8.000 çalışanı olan çocuk bakımı sektörünün çalışan sayısı 2003 yılında 60.000'in üzerine çıkmıştır (Hein ve Cassirer, 2010: 10). Benzer biçimde, Fransa'da 1990'larda 70.000 olan çocuk bakıcısı sayısı, 2005 yılında 264.000'e ulaşmıştır (Blanpain ve Momic, 2007'den aktaran Hein ve Cassirer, 2010: 10). Bu çalışmada da benzer ilişkiyi test etmek amacı ile katılımcılara "*Kreş hizmeti kadın istihdamınızı artırdı mı? Artırır mı?*" sorusu yönlendirilmiştir. Katılımcıların 15'i kreş/yurt hizmeti ve kadın istihdamı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve çocuk bakım hizmetinin desteklenmesi durumunda kadın istihdamının arttığını/artacağını ifade etmiştir. Kadın çalışanlarını kreş hizmetinden yararlandıran 4 işveren vekiline göre, kreş hizmetleri kadın istihdamlarını artırmıştır; kreş hizmetini kullanmayan 6 işveren vekiline ve iki çalışanı için kreş hizmeti sunan işletmenin işveren vekiline göre, kreş hizmeti kadın istihdamını artıran/artıracak bir unsurdur.

"Hamilelik ve doğumda kadınların %75'i dönmez. Burdaki kreş küçük çocukları bakmıyor. Daha sonraki çocukları da akraba ve tanıdıklara baktırıyorlar. Kreş isteyen kadın çalışan olmadı ama isteseler de bi değişiklik olmaz. Kreş kadın istihdamını artırır ve işe girişini kolaylaştırır. Fazla mesai yapıyorduk bu ciddi bir işten ayrılma nedeniydi... Kreş hizmeti kadın istihdamını artırır. İşveren maliyetleri değerlendirirken 350 TL kreş parası maliyet dengelerini değiştirir biraz. Kadınlar için ödeme yapılabilir devlet desteğiyle..." (K5)

"Artırır. Kadınların en büyük sıkıntısı burda kazandıkları paranın yarısını bakıcıya veriyor olmaları. Organize kreşinde baktırsa daha az ödeme yapacak. Kreşe çocuk bırakanlar birlikte biniyor servise. Toplu indirimle kreşle uygun fiyat ayarlansa ben artıracığımı düşünüyorum. Kadın çalışanların %50'sinin problemi bakıcı, bakıcının ücreti. Maaşının yarısı oraya gidiyor. Bir işe yaramıyor çalışması. Çocukların derslerine yardımcı olmuyor. Biz geç gidiyoruz çocuk erken çıkıyor, karşılayan yok." (K14)

İşveren vekillerine benzer biçimde geçmişte kreş hizmetinden yararlanan işletmenin (K6) ve kreş hizmeti kullanmayan (K17) işverenleri, kreş hizmetinin kadın istihdamına olumlu katkı sağlayacağını düşünmektedir:

“Artırır. Kadın istihdamı, bu ülkede kadının en iyi istihdam edilebileceği yer tekstil. Kadının üstündeki devlete ait yüklerin kaldırılması lazım. Kadına pozitif ayrımcılık istiyorum. Olması gereken o. Kadına dair vergileri minimize etsinler. İşveren açısından o biraz zül gelir. Çocuğu olan 14 kadın geri dönmedi. Kreş hizmeti sağlayacaktık ama geri dönmediler...” (K6)

Kreş hizmeti kullanmayan işletmenin işveren vekili K7, kreş hizmetinin kadın istihdamını çok etkilemeyeceğini düşünmektedir. K7'ye göre bunun nedeni, çocuk bakım hizmetinin geleneksel yollarla (anneanne, babaanne vb.) yaygın biçimde yapılmasıdır:

“Çok artmaz. Zaten anne, kardeş çocuklara bakıyor. Uzun vadede artırabilir. Bakım hizmetlerini zaten başkası üstlendiği için beklenen amaca ulaşmayabilir.” (K7, işletmede 202 kadın çalışmaktadır, çalışanlar kreş talebinde bulunmamıştır)

Kreş desteğinin kadın istihdamını artıracığını düşünen K20'de (özel kreşle anlaşması olmasına rağmen talep eden kadın çalışanı olmayan işletmenin işveren vekili), K7'ye benzer biçimde kadınların çocuklarını kreşe göndermemelerinin nedeni olarak, çocuklarını para vermeden akrabalarına bırakmasını göstermiştir.

K16 (kreş açma zorunluğ u olan ancak bu hizmeti sunmayan işletme) ve K18'e (özel kreş ile anlaşması olan çalışanından talep gelmeyen işletmenin temsilcisi) göre kreş hizmeti kadın istihdamını artırmaz. Çalışanları ile kreş hizmeti deneyimi olan K3 ve K15 ise bu hizmetin işletmelerinde kadın istihdamında değişiklik yaratmadığını belirtmiştir.

Erkek katılımcılardan farklı düşünen tekstil sektöründeki kadın bir işveren vekili kadınların mali yetersizliklerden dolayı kreş hizmeti olmasa bile işe geri dönebildiklerini ifade etmiştir;

“...Bizim en büyük sorunumuz doğumdan sonra dönüşler. 6 ay ücretsiz izin veriyoruz. 6 aydan sonra çocuğu bırakacak yer yok. Çıkışını almaya geldiğinde bakıcı bulamadım diyor. Bakacak kişi yok... İşten ayrılın kredi var birinin maaşı kredide. Diğerinin maaşıyla olması mümkün değil yani. 5 kadından biri belki ikisi dönüyorsa dönmek zorunda olduğu için, borcu var çalışması gerektiği için. 6 aylık iznini 4 ay tutup çalışmaya dönen de var mecbur çünkü.” (K14)

Katılımcıların çoğu, sosyo-demografik özellikleri ve temsil ettikleri işletmelerin özellikleri farklı olsa da kreş hizmetinin kadın istihdamını olumlu etkileyeceğini düşünmektedir. Diğer yandan katılımcılar, kreşin hem işveren hem de çalışan için maliyetine vurgu yapmakta ve çocuk bakımının aile içinde devam etme geleneğinin de dikkate alınması gerektiğini düşünmektedirler. Çalışmanın sonuçları Kocacık ve Ayan'ın (2011:477-478) ve Sungur (2009)'un araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların Honaz Organize Sanayi Bölgesi Kreşi/Anaokulu Hizmetine İlişkin Görüşleri

HOSB'ndeki kreş/yurt faaliyeti Haziran 2015 tarihine kadar HOSB tarafından yürütülmüş, Haziran 2015'den sonra ise özel sektör* tarafından anaokulu biçiminde sunulmaya başlamıştır. Kasım 2015 tarihi itibarı ile HOSB'ndeki kreş hizmetinden yararlanan 15 işletmenin 7'si alan araştırması kapsamında yer almaktadır.

Alan araştırması ile amaçlanan tespitlerden biri, katılımcıların sadece istihdam ve kreş hizmeti ile ilgili görüşlerini değil, kreş hizmetinin nasıl olması gerektiği ile görüşlerini de ortaya çıkarmaktır. Bu bağlamda, katılımcılara “*Organize sanayi bölgesindeki kreş/yurt hizmeti sizin beklentilerinizi karşıladı mı? Karşılamadı ise lütfen hangi alanlarda karşılamadığımı belirtiniz?*” sorusu yöneltilerek, kreş hizmeti konusundaki görüşleri sorulmuştur. Araştırma sırasında HOSB'deki kreş/anaokulu hizmetinden yararlanan 4 işletmenin işveren vekili (K2, K3, K8, K11) verilen hizmetin beklentilerini karşıladığı yönünde yanıt vermiştir:

“Kreş özelleştikten sonra çok daha verimli olduğu inancındayız” (K8, işletmede 35 kadın çalışanın kreş hizmetinden yararlanılmaktadır)

Diğer yandan kreş hizmetinin kapasitesi, çalışma saatleri, çocukların kreşe ulaşımı ve maliyeti ile ilgili sorunlar bulunmaktadır. Katılımcılar özellikle fazla çalışmanın yapılması durumunda işyerinin çalışma saatleri ve çocuk yurdunun çalışma saatleri ile uyumsuzluğunun sorun olduğunu, çocukların annesi ile aynı serviste gelmesinin ve beklemesinin tehlike oluşturduğunu, yurdun kapasitesinin yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir (12 katılımcı). K17'ye göre kreş/anaokulu, *çalışanların ihtiyaçlarını en yüksek derecede karşılamalı, sabah erken açılmalı ve akşam son çıkışlardan sonra kapanmalı yani çalışma saatlerine uygun çalışmalıdır*. Diğer katılımcılar da K17'ye benzer biçimde işyerinin çalışma saati ile kreşin çalışma saatleri arasındaki uyumsuzluğu ve çocuğun servisteki güvenliğine vurgu yapmışlardır:

“Kreşten çok memnunuz. Çocuklarla ilgileniyorlar, iyi bakıyorlar. Şu ana kadar hiç sorun bildiren olmadı. Eskisi iyi değildi ama özel sektöre geçince daha iyi oldu. Kreşin kapasitesi yeterli değil, artırılmalı. Kapasitesi yeterli olmadığı için gönderemediğimiz çocuklar oldu...” (K3)

* HOSB Anaokulu Müdürü ile 04.11.2015 tarihinde telefonla yapılan görüşmeye göre: “Sadece çalışan çocukları var. 36-60 ay arası 79 çocuk var. Anneleri çalışıyor. Hem annesi hem de babası çalışanlar çoğunlukta. Hem anneleri hem de babaları organize çalışıyor. 4 öğretmenimiz var. Sabah 8'de açılıyor kreş. 8'den itibaren almaya başlıyoruz 17:30'a kadar devam ediyor. Mesaiye kalanlar oluyor. Onların ailelerini mağdur etmemek için nöbet çizelgemiz var 2 öğretmen nöbetçi kalıyor. Saat 21'e kadar kalıyorlar. Mesaiye kalan olunca firma bizi arıyor 3-5 çocuk var diye haber veriyor o gün nöbetçi olan öğretmenler kalıyor. Yemeklerimiz oluyor, yemek yediriyoruz, oyun oynuyoruz 21'e kadar. Biz MEB'e bağlı olduğumuz için gündüz MEB'in programına bağlı kalıyoruz. Burda insanlar işe girmek isteyince gelip okulumuz geziyorlar, okulu beğeniyorlar, çocuklarımıza burada iyi bakılır diyorlar. Öyle olunca çalışmayı da istiyorlar.”

“Firmaların çalışma saatleri farklı. İş 8'de başlıyor, kreş 8:30'da. Çocuklar 30 dakika güvenlikte bekliyor. Sosyal uygunluk denetimlerine giriyoruz. Denetim yapmaya geliyorlar. ...Biri de kreş ile ilgili. Sosyal uygunluk denetimlerine uyulmuyorsa sipariş alamayabilirsiniz. Fazla mesailerde belli bir saate kadar bakıyorlar bir sıkıntı yok aslında sadece para konusu. Güvenlikte bekleyen çocuklar için denetime gelenler çocuk mu çalışıyor diye bakıyor.30 dakika çocukların güvenlikte beklemesini istemiyoruz, güvenli değil. Tüm maliyetleri 35 bin TL'yi bulabilir işveren işyerinde kreş yapmayı düşünürse. Kreş fiyatları yüksek bence.” (K5, erkek, tekstil sektöründe 2 kadın için kreş/yurt hizmetinden yararlanan işletmenin işveren vekili)

“Mesai olduğu zaman açık olması. Çalışanlar ve çalışma saatlerine uyumlu olması gerekiyor... çocuğuyla birlikte çıkabilmeli.” (K14)

“...işten ayrılma nedenlerinde kreşin yokluğu başlıca neden olmuyor. Bir sene boyunca aidat ödedik ancak çalışan kadınlardan talep eden olmadı.” (K7)

Çalışmada ulaşılan dikkat çekici bulgulardan biri, kreş hizmetinden yararlanan 5 işletmenin (K2, K5, K11, K13, K15) kreş/anaokulu ücretinin çalışanlar tarafından karşılandığını ifade etmeleridir. Büyük ölçekli işletmenin işveren vekilinin ifadesine göre;

“Kreş beklentilerimizi karşılıyor ama çalışanlardan bazıları ücretlerden dolayı veremeyebiliyor.” (K11)

Çalışmada çocuk bakım/kreş maliyetlerinin yüksek olduğu ve istihdamı olumsuz etkilediğine yönelik elde edilen bulgular, Özçatal (2009: 64), Önder (2013:46) ve Kakıcı vd.'nin (2007:22) elde ettiği benzer bulgular ile örtüşmektedir.

Elde edilen verilere göre çocuk bakım/kreş hizmetinden herhangi bir şikayeti olmadan memnun olan sadece bir işletme bulunmaktadır (K2, işletmede 3 çocuk için kreş hizmetinden yararlanılmaktadır). Dolayısıyla uygulamada çocuk bakım/kreş hizmetinin sağlanmasında işverenin ve çalışanların ve ilgili kurumların çalışma saatleri, servis ve kapasite gibi beklentilerinin karşılanması gerekmektedir. Ters durumda çocuk bakım/kreş hizmeti ile istihdam bağlantısı kurulamayacak ve çocuk bakım hizmetinin istihdama katkısı çok sınırlı olacaktır.

Katılımcıların Çocuk Bakım Hizmeti İle İlgili Mevzuata Bakışları

İşverenlerin sivil toplum kuruluşları aracılığı yaptıkları veya bireysel açıklamalarında, çalışma koşulları ile ilgili yasal yükümlülüklerin işgücü maliyetlerini artırdığı, istihdam ve rekabet koşullarını olumsuz etkilediği sıklıkla dile getirilmektedir. Ulusal yazında da kadınların bu haklara ulaşmada sorunlar yaşadıklarına yönelik bulgulara ulaşılmıştır (Özer ve Biçerli, 2003/2004:70; Gökdemirel vd., 2008:222-233; Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, 2009:18; Doğan, 2012:81-95;

Kocacık ve Ayan, 2011:481; Dedeoğlu, 2009:51). Dolayısıyla bu çalışmada, işverenlerin çocuk bakımı yükümlülüklerine bakış açıları ve ilgili yükümlülüklerinin istihdam kararlarına etkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Görüşmelerden elde edilen bulgulara göre, katılımcıların 4'ü çocuk bakımı ile ilgili mevzuatı olumlu, 1'i yeterli, 6'sı ise doğru bulmaktadır. Diğer yandan 9 katılımcı, yasal düzenlemeleri olumsuz bulmakta veya ağır yükümlülükler getirdiğini düşünmektedir. İki işveren vekili katılımcı (K3, K5) işverenlerin bu tür yükümlülüklerinde yasal düzenlemelerle desteklenmesi, teşviklerden yararlandırılması gerektiğini, iki işveren vekili (K4, K9) ve bir işveren (K6), bu yükümlülüğünün işverenin üzerinden alınmasını, devlete ve/veya belediyelere verilmesi gerektiğini düşünmektedir. Araştırma kapsamındaki 5 katılımcının, çocuk bakımı hizmetinde teşvik veya destek talepleri, yerel aktörlere görev ve sorumluluk yüklemektedir.

Kadın işveren vekili K18, çocuk bakımı konusundaki düzenlemelerin gerekli olduğunu ancak bu durumun kadın çalışan sayısını etkilemeyeceğini belirtmiştir. Diğer yandan kreş yükümlülüğünü olumlu bulan tekstil sektöründeki büyük ölçekli işletmenin kadın işveren vekilinin çocuk bakımı konusunda yapılan yarı zamanlı çalışmaya dayalı yasal düzenleme hakkında çekinceleri bulunmaktadır:

“Olumlu görüyorum. Kadınların teşviki için çalışıyorlar. Yarı zamanlı hizmetten bahsediliyor. Biz yarı zamanlı çalışma yapamayacağımız için doğum sonrası geri dönüşü garantileme açısından gerekli oluyo. Ben 6 ay 1 yıl izin kullansam geri dönebilir miyim, muamma.” (K1)

Bir diğer kadın işveren vekili K1'den farklı biçimde doğum izni süresinin artırılması gerektiğini düşünmektedir;

“Zorunluluk getirmeli bence. Doğum süresi mesela. Doğum öncesi ve sonrası rapor uzatılmalı. Çocuk 1 yaşına girene kadar onun yanında olmalı. Kadın istihdamını artırmak için kreş gibi sosyal olanaklar da zorunlu olmalı.” (K14)

K5 ise bakım maliyetlerin çocuk sayısı ile de ilişkilendirilmemesi nedeniyle devletin işverenin kreş yükümlülüğünde katkı sağlaması gerektiğini düşünmekte ve bunu şu şekilde ifade etmektedir;

“Kreş ücretini devlet kendisi ödemeli. Yasada olması güzel. Firma içinde kreş olsa altından kalkamayız. Devlet destek sağlıyor ama etkili değil. Devlet destek sağlasa firma belirli bölgelerde kreş olsa. Kreşle sözleşme yaparsanız bir çocuk için 150 TL, şu an yaklaşık bir çocuk için 350 TL alıyor. Bir çocuk daha gitse onun için de 350 TL ödemek gerekecek.” (K5)

Geçmişte HOSB'deki kreşten 8 kadın çalışanı için yararlanan işveren;

“...Kanunlarla bizim üzerimize çok yükleniyorlar. Devlet ve belediyeler organize eden olduğu yerde açsın kreş. Yakında millet

bıkıcak biliyor musunuz, yasalar falan.” (K6)

ifadeleri ile ilgili yasaların işverenlere baskısını vurgulamaktadır. Benzer görüşü paylaşan diğer işveren ve işveren vekiline göre yasalar hazırlanırken işverenin görüşlerine yer verilmemekte, bu durum işgücü devrini artırarak istihdamı daraltmaktadır:

“...Emek, emeğe saygı çok önemli. Kararlar alınıyor; kararlar alınırken işçi işveren temsilcileri ile mülakat yapılarak alınması gerekirken aceleyle getiriyorlar, çıkıyor. Denizli’de her şey Euro üzerindedir. Aniden bir düzenleme yapılıyor. Bunu elemanlarınıza anlatamıyorsunuz. Şu an çoğu firmanın %30 elemanı eski %70’i yenidir. Tecrübeli elemanı kaybediyorsunuz. Acele ediliyor. Altyapısı oluşturulmadan kanunlar çıkıyor. Son 3-4 yıldaki uygulamaları tasvip etmiyorum. Böyle devam ederse çalıştıracak insan bulamazsınız.” (K17)

“Kreş yapılmasının ve faaliyetinin yönetmelikteki şartları çok ağır. Sivil toplum kuruluşlarının görüşleri de alınarak yeniden düzenlenebilir.” (K20)

İş yasalarındaki çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeleri olumlu bulan K19, diğer katılımcılardan farklı olarak, iyi düzenlemeler olsa bile işe alınmama korkusu yüzünden işgücü piyasasında bunu talep edebilecek kişinin olmadığını düşünmektedir:

“Bence iyidir. İşveren eğer çalışan kreş varsa gelirim derse, işveren onu tercih etmez. Denizli’de iş arayanlar veya çalışanlar bu tür bir talepte bulunmaz. Kadınlar bu tür talepte bulunursa, işverenin onu işe almayacağını bilir. Bakıcıya göre işe başlar, kreşe göre değil.” (K19)

Çalışmaya benzer biçimde Gökdemirel vd.’nin 10 anne ile yaptıkları çalışmada da özel sektörde çalışan kadınların kreş haklarından yararlanamadıkları ve işlerini kaybetme korkusu nedeniyle bu tür bir talepte bulunmadıkları bulgusuna ulaşılmıştır (Gökdemirel vd., 2008:225). Katılımcılardan 7’si (K1, K3, K5, K6, K8, K9, K17) yasalardaki çocuk bakım yükümlülüğünü istihdama katkı açısından amaç ve hedef olarak olumlu bulurken, işverene getirdiği maliyetlerin ve dolayısıyla istihdamda yarattığı olumsuz etkilerin göz ardı edilmemesi gerektiğini düşünmektedirler. 5 katılımcının çocuk bakımında çalışma yaşamının diğer aktörlerine sorumluluk yüklemesi KEİG’in İstanbul’da örnek belediyeler ile yaptığı araştırmayı destekler niteliktedir. Söz konusu araştırmada, belediyelerin kreşlerle çocuk bakımını desteklemesinin, kadın istihdamına katkı sağlayabileceği sonucuna ulaşılmıştır (KEİG, 2016).

Çalışmanın bulgularına göre, cinsiyete dayalı görüş farklılığı kadınlara yönelik yasal düzenlemelerin değerlendirilmesinde ortaya çıkmıştır: 13 erkek katılımcının 7’si yasaların kadın istihdamını olumsuz etkilediğini düşünürken, 7 kadın katılımcının 2’si aynı görüşü paylaşmaktadır.

Sonuç ve Değerlendirme

İşgücü piyasası ekonomi gibi nesnel koşullar yanında bireysel özellikler gibi göreceli koşullara göre de biçimlenebilmektedir. İşgücü piyasasında çocuk bakımı taraflar açısından makasın iki ucunu oluşturmaktadır. Makasın bir ucundaki kadın, çocuk bakımı yüzünden istihdam dışında kalabilmekte ya da istemediği işlerde, istemediği koşullarda çalışabilmektedir. Makasın bir diğer ucundaki işveren ise, çocuk bakımı yükümlüğünü yerine getirmemekte veya getirememekte ya da bakım yükümlülüğünü doğuran koşulları kendisi belirleyebilmektedir (çalışan kadın sayısını kontrol etme, kayıt dışı çalıştırma vb.).

OECD ülkelerinin büyük çoğunluğunda 2012 yılına göre okul öncesi eğitime kayıtlılık oranı, %80'in üzerindedir. Söz konusu oran Belçika, Fransa ve Danimarka'da %98'in üzerinde; Kanada, Yunanistan, Türkiye ve İsviçre'de %50'nin altındadır. (OECD, 2015:4).

Türkiye'de çocuk bakım maliyeti ciddi kamu harcaması büyüklüğündedir. Örneğin; 0-4 yaş arası 6.459.296 çocuğun özel kurumlarda bakılmasının toplam maliyeti (ortalama 600 TL) 3.875.577.600 TL, kamu kurumlarında bakılmasının maliyeti (ortalama 120 TL) 775.115.520 TL'dir (TÜİK, 2016: 22.03.2017). Bu durumda hükümetler ya kadınının ev kadını olarak kalmasına seyirci kalıp çocuk bakım maliyetlerini kadının karşılamasını tercih edecek ya da kadının istihdama katılımını kolaylaştırarak bakım maliyetini paylaşacaktır.

Hükümetlerin yanı sıra işverenlerin de çocuk bakım maliyetlerine bakışı istihdam düzeyini ve koşullarını belirleyebilmektedir. Araştırmada derinlemesine görüşmeler ile elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların çoğu kreş/çocuk bakım hizmetinin işgücü verimliliğini artıracığını (15 katılımcı); işgücü devir oranını azaltacağını (15 katılımcı) ve kadın istihdamını artacağını (15 katılımcı) düşünmektedir. 11 katılımcı çocuk bakımı ile ilgili yasaları doğru, yeterli ve olumlu olarak değerlendirirken, 9 katılımcı ilgili düzenlemelerin işverene ağır yükümlülükler getirdiğini düşünmektedir. Katılımcılardan 5'i hükümetlerin bu konuda işverenleri yalnız bırakmayarak desteklemesi gerektiğine inanmaktadır.

Araştırmada yasal bakım yükümlüklerini HOSB'deki kreş/anaokulu aracılığı ile yerine getiren 7 işletme yer almıştır. Katılımcıların görüşlerine göre hizmeti dışarıdan satın almak bazı sorunları da beraberinde getirmektedir: 7 katılımcı kreş/anaokulu hizmetinin işletme çalışma saati ile (özellikle fazla çalışma, vardiya durumunda) uyumlu olması; 5 katılımcı ise kreş/anaokulu ücretinin düşürülmesinin gerektiğini düşünmektedir.

Araştırma bulgularına göre katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ve işletmelerin künyeleri kreşin işgücünün verimliliğine, işgücünü devrine ve kadın istihdamına etkisi konusunda görüş farklılığına neden olmamıştır. Ancak, erkek katılımcılar (13 katılımcınının 7'si), kadın katılımcılara göre (7 katılımcınının 2'si), kadınlarla ilgili yasal düzenlemeleri daha fazla olumsuz bulmaktadır. Bu çalışmada

elde edilen bulgular, Kalaycıoğlu ve Toprak'ın (2004), Kakıcı vd.'nin (2007), Özer ve Biçerli'nin (2003/2004) kreş maliyetinin kadın istihdamını olumsuz etkilediğine ve çocuk bakımının desteklenmemesinin kadının istihdamdan çekilmesine neden olduğuna ilişkin bulgularını destekler niteliktedir.

Sonuç olarak, işverene yasalar tarafından kreş/yurt hizmetine ilişkin sorumluluk verilmesi teorik anlamda istihdamı desteklese de söz konusu hizmetin yaygınlaşmaması, okul öncesi bakım/egitimin ücretsiz olmaması ve işveren açısından maliyetli olması amacına ulaşmasını engellemektedir. Aynı zamanda ilgili yönetmelikte en az 151 olan kadın çalışan sayısı yerine, evli veya bekar çocuklu çalışan sayısının esas alınması ve işverenin kreş/yurt hizmetinin desteklenmesi istihdamı doğrudan artırabilecektir. Çalışma hayatında işyerlerinde kreş sayısının yeterli olması dışında, kreşlerin fiziki koşullarının ve çalışma saatlerinin de iyileştirilmesi/yenilenmesi kadın istihdamına katkı sağlayabilecektir.

Gelecekteki çalışmaların sadece işveren bakışı ile değil, iş arayan kadın, çalışan kadın ve bu hizmeti veren özel/kamu kurumlarının bakış açısı ile yapılması, kreş/yurt hizmeti ve istihdam ilişkisine yönelik daha kapsamlı bulguların ve çözüm önerilerinin elde edilmesini sağlayabilecektir. Ayrıca, güncel bir gelişme olan çocuk bakımına yönelik yarı zamanlı çalışmanın (ebeveyn izni) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından başlatılan "Büyükanne Projesi"nin işverenin kreş yükümlülüğünü nasıl etkileyeceğinin de araştırılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Açmaz, Ö. A. (2014) “İlkokul Öncesi Yaşta Çocuğu Olan ve Hizmet Akdine Tabi Çalışan Ebeveynlere Yönelik Bir Esnek Çalışma Modeli ve Bazı Teşvik Mekanizmaları Önerisi”, **Sosyal Güvence Dergisi**, Sayı:5, 5-48.
- Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt Ö. Ve Özgöz, A. (2015) “ İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”, **MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2(2), Yıl:2, 66-81.
- Atasü Topçuoğlu, R. (2013) “Sosyal Haklar Piyasalaşır Mı? Çocuk Hakları ve Kadın Emeginin Kesişiminde Türkiye’de Kreşler”, **V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, 31 Ekim-1 Kasım, Bursa.
- Aytaç, S. Sevüktekin, M. Ve Işığışık, Ö. (2002) **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Yayın No: 219, Ankara: TİSK Yayınları.
- Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu (2009) “Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılmasına Yönelik Bir Öneri: Mahalle Kreşleri”, <http://www.spf.boun.edu.tr/docs/MAHALLE%20KRESLERI%20-%20ARASTIRMA%20RAPORU.pdf> (01.10.2015).
- Boyce, C. Ve Neale, P. (2006) **Conducting In-Depth Interviews: A Guide for Designing and Conducting In-Depth Interviews for Evaluation Input**, Pathfinder International Tool Series, Monitoring and Evaluation-2, http://www2.pathfinder.org/site/DocServer/m_e_tool_series_indepth_interviews.pdf (22.02.2016).
- Burud, S., Aschbacher, P.R., Ve McCroskey, J. (1984) **Employer-Supported Child Care: Investing in Human Resources**. Boston: Auburn House.
- Çolak, Ö.F. Ve Kılıç C. (2001) **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği**, Yayın No: 214, Ankara: TİSK Yayınları.
- Cotter, D. A., Hermsen, J.M., Ovidia S. Ve Vanneman R. (December 2001) “The Glass Ceiling Effect”, **Social Forces**,80(2), 655-682.
- Creswell, J. W. (2015) **Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni**, (Çeviri Ed.: Mesut Bürün ve Selçuk Beşir Demir), 3.Baskıdan Çeviri, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Dalkıranoglu, T. Ve Çetinel, F. G. (2008) “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:20, 277-298.
- Davidson, M.J. Ve Burke, R. J. (2016) **Women in Management Worldwide Progress and Prospects**, Second Edition, New York: Gower Publishing.
- Dedeoğlu, S. (2009) “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum**, 2(21), 41-54.
- Dey, I. (1993) **Qualitative Data Analysis A User-Friendly Guide for Social Scientists**, London: Routledge Taylor and Francis Group.

- Doğan, E. T. (Nisan, 2012) “Hamile Kadınların Çalışma Yaşamında Maruz Kaldığı Ayrımcı Uygulamalar”, **İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 14(2),79-98.
- Ecevit, Y. (2003), “Women’s Labor and Social Security”, **Bridging the Gender Gap in Turkey: A Mile Stone Towards Faster Socio-Economic Development and Poverty Reduction** içinde, Poverty Reduction and Economic Management Unit: Europe and Central Asia, Washington DC: World Bank, 73-106.
- Ecevit, Y. (2008) “İşgücüne Katılım ve İstihdam”, **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği:Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri “Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset” Raporunun Güncellenmesi** içinde, TÜSİAD ve KAGİDER, Temmuz, İstanbul: Yayın no. TÜSİAD-T/2008-07/468 ve Yayın No. KAGİDER-001.
- Emlen, A. C, Ve Koren, P. E. (1984) *“Hard to Find and Difficult to Manage: The effects of Child Care on The Workplace”*, Unpublished manuscript. Regional Research Institute for Human Services, Portland: Portland State University,
- Eyüpoğlu, A. Şemsa Ö. Ve Tannöver, H. (2000) **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılmalarının Sosyo-Ekonomik Sorunları**, Ankara: KSGM Yayınları.
- Fernandez, J. P. (1986) **Child Care and Corporate Productivity: Resolving Family/Work Conflicts**. Lexington, MA: Lexington Books.
- Galinsky, E. Ve Stein, P.J. (1990) “The Impact of Human Resource Policies on Employees”, **The Journal of Family Issues**, 11(4), 368-383.
- Goodstein, J. D. (1994) “Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work-Family Issues”, **Academy of Management Journal**, 37(2), 350-382.
- Goff, S. J., Mount, M. K. Ve R. L Jamison (1990) “Employer Supported Child Care, Work Family Conflict And Absenteeism: A Field Study”, **Personnel Psychology**, 43, 793-809.
- Gökdemirel, S., Gülçin B., Gülbin G. Ve Ayşe B. (2008) “Çalışan Annelerin Emzirme Sürecinde Yaşadıkları: Niteliksel Bir Çalışma”, **Çocuk Dergisi**, 8(4), 221-234.
- Göktepe, E. A. (2011) “Formel ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı:26, 1-12.
- Günay, G. Ve Bener, Ö. (2011) “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılamaya Biçimleri”, **TSA**, Aralık, Yıl:15, Sayı:3, 157-171.
- Gürbüz Güngör, E. (2012) “Türk Hukuku ve Avrupa Birliği Hukukunda Kadın İstihdamının Teşvikine Yönelik Düzenlemeler”, **Ege Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Dergisi**, 3(2), 60-90.

- Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (2014) “2013 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması” Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, T.C. Kalkınma Bakanlığı ve TÜBİTAK, Ankara.
- Hein C. Ve Cassirer, N. (2010) Workplace Solutions for Childcare, (Geneva: ILO), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_110397.pdf (14.02.2016).
- ILO (2012) “Maternity Protection Resource Package: From Aspiration to Reality for All: Beyond Maternity and Back to Work: Coping with Childcare, Maternity Protection Resource Package, From Aspiration to Reality for All”, Part Two, Module 11, <http://mprp.itcilo.org/allegati/en/m11.pdf> (14.02.2016).
- İlkkaracan, İ., Kijong K. Ve Kaya T. (2015), Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri Türkiye Örneği, İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulama Merkezi ve Levy Ekonomi Enstitüsü, (İstanbul: İmak Ofset).
- Immervoll H. Ve Barber, D., (2005) “Can Parents Afford to Work? Childcare Costs, Tax-Benefit Policies and Work Incentives”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 31.
- Immervoll H. Ve Barber, D. (2006) “Can Parents Afford to Work? Childcare Costs, Tax-Benefit Policies and Work Incentives”, IZA Discussion Paper No.1932, IZA:Bonn.
- Kakıcı, H., Emeç H. Ve Üçdoğruk Ş. (2007) “Türkiye’de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, Sayı:5, 20-40.
- Kalaycıoğlu, E. Ve Toprak, B. (2004) **İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın**, İstanbul: TESEV Yayınları.
- Kalfa, A. (2010) “Refah Rejimi Bağlamında Çocuk Bakım Hizmetleri”, **Çalışma ve Toplum**, 3(26), 191-220.
- Kaya, G. (2012) **Avrupa Birliği İş Hukuku’nda Cinsiyet Ayrımcılığı**, (Ankara: Avrupa Birliği Bakanlığı).
- KEİG (2016), “Yerel Yönetimlerin Çocuk Bakım Hizmetlerine Yönelik Bir Değerlendirme: İstanbul’da Belediye Kreşler”, KEİG Araştırma Raporu, Mayıs, İstanbul: KEİG Yayınları Dizisi.
- KEİG (2013) “Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri II”, KEİG Araştırma Raporu, Mayıs, İstanbul: KEİG Yayınları Dizisi.
- KEİG (2009) “Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri”, Nisan, http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/keig-platformu-politika-raporu_2009.pdf.
- Kocacık, F. Ve Ayan S. (2011) “Türkiye’de Tekstil Alanında Çalışan Kadınlar ve Sorunları: İstanbul-Adana-Denizli-Sivas ve Tekirdağ İli Örnekleri, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 8(1), 467-483.

- Koray, M. (2011) “Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri”, **Çalışma ve Toplum**, 2 (29), 13-54.
- Mósesdóttir, L. (2002) “Moving Europe towards the Dual Breadwinner Model”, *Research Paper Series No 3, Bilfröst School of Business*, https://rafhladan.is/bitstream/handle/10802/7515/Skra_0000943.pdf?sequence=1 (29.11.2016)
- Önder, N. (2013) “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, 1(1), 35-61.
- Örücü, E.; Kılıç R. Ve Kılıç T. (2007) “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, **Yönetim ve Ekonomi**, 14(2), 117-135.
- Özçatal, E. Ö. (2009) “Tokat Emek Piyasasında Kadın İşgücünün Konumunun Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi”, **Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, 4(1), 54-74.
- Özer, M. ve Biçerli K. (2003/2004) “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(1), 55-86.
- Pungello, E. P. Ve Kurtz- Costes B. (2000) “Working Women’s Selection of Care for Their Infants: A Prospective Study”, **Family Relations**, (49)3, 245-255.
- Rauch, D. (2007) “Is There Really a Scandinavian Social Service Model? A Comparison of Childcare and Elderlycare in Six European Countries”, **Acta Sociologica**, 50(3), 249-269.
- Sayıl, M.; Güre A., Uçanok Z. Ve Puhn Pungello, E. (2009) “Çalışan ve İlk Kez Anne Olan Kadınların Bebeklerinin Bakımı ve İşe Geri Dönme Süreci: İleriye Dönük Çoklu Etkiler”, **Türk Psikoloji Dergisi**, Aralık 2009, 24 (64), 1-14.
- Şencan, H. (2005) **Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik**, Ankara: Şeşkin Yayıncılık.
- Straub, C. (2007) “A Comparative Analysis of The Use of Work-Life Balance Practices in Europe Do Practices Enhance Females’ Career Advancement?”, **Women in Management Review**, 22(4), 289-304.
- Sungur, E. (2009) “Ebeveyn Olarak İş ve İş Dışı Yaşam Dengesini Sağlamada Zorlanan Kadına Yönelik İnsan Kaynakları Uygulamaları; Çalışanların Algılarına Yönelik Bir Araştırma”, **Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi**, 13-16 Ekim, İzmir.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2013) Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018, Ankara, <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu%20Kalkinma%20Planı.pdf> (06.12.2016).
- Tekin, H. H. (2006) “Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme”, **Sosyoloji Dergisi**, 3(13), 101-116.
- Toksöz, G. (2011) “Women’s Employment in Turkey in the Light of Different Trajectories in Development-Different Patterns in Women’s Employment,” **Fe Dergi**, 3(2), 19-32.
- TÜİK 2015 Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) Mikro Veri Seti.

- Utaş Akhan L. Ve Batmaz M. (2011) “0-6 Yaş Grubu Çocuğu Olan Çalışan Annelerin Çocuk Bakımı ile İlgili Karşılaştıkları Sorunların ve Sorun Çözme Yaklaşımlarının İncelenmesi”, **İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi**, 19(3), 161-167.
- Villiers, C. (2000). Addressing Systemic Sex Discrimination: Employer Defences to Discrimination in Canada and South Africa. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kanada: Toronto Üniversitesi
- Wirth, L. (1998) “Women in Management: Closer to Breaking the Glass Ceiling”, **International Labour Review**, 137 (1), 93-102.
- Yıldırım A. Ve Şimşek H. (2013) **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Ankara: Seçkin Yayınevi
- Yıldırım A. Ve Şimşek H. (1999) **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yılmaz, A., Bozkurt Y. Ve İzci F. (2008) “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 9(2), 89-114.

İnternet Kaynakları

- ASPB, (2015) ASPB Faaliyet Raporu 2015, <http://sgb.aile.gov.tr/data/54f1fc41369dc5920c515f67/aspb-faaliyetraporu2014.pdf> (17.02.2016).
- ÇASGEM (2013) Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/5/dosya-5-3034.pdf> (25.02.2016).
- Denizli Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü (2015) <http://denizli.aile.gov.tr/kuruluslarimiz/ozel-kuruluslarimiz/ozel-kres-ve-gunduz-bakimevleri> (20.12.2016).
- DSO, (2016) <http://dso.org.tr/images/file/istatistik/2009/i11.pdf> (03.01.2016).
- ECHR (1950) Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf (07.03.2016).
- Eur-Lex (1986) Council Directive 86/613/EEC Of 11 December 1986 On The Application Of The Principle Of Equal Treatment Between Men And Women Engaged In An Activity, Including Agriculture, In A Self-Employed Capacity, And On The Protection Of Self-Employed Women During Pregnancy And Motherhood (19.12.86), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31986L0613> (24.02.2016).
- Eur-Lex (1996) Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (19.06.1996), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31996L0034> (25.02.2016).

- Eur-Lex (1992) 92/241/EEC: Council Recommendation Of 31 March 1992 On Child Care (08.05.1992),
<http://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31992H0241>
(24.02.2016).
- Eur-Lex (2006) Directive 2006/54/EC Of The European Parliament And Of The Council Of 5 July 2006 On The Implementation Of The Principle Of Equal Opportunities And Equal Treatment Of Men And Women In Matters Of Employment And Occupation (Recast) (26.07.2006), <http://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1457036283686&uri=CELEX:32006L0054> (03.03.2016).
- Eur-Lex (2002) Directive 2002/73/EC Of The European Parliament And Of The Council Of 23 September 2002 Amending Council Directive 76/207/EEC On The Implementation Of The Principle Of Equal Treatment For Men And Women As Regards Access To Employment, Vocational Training And Promotion, And Working Conditions (Text With EEA Relevance) (05.10.2002), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1457036356816&uri=CELEX:32002L0073> (03.03.2016).
- Eurostat (2015 Genel),
http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en (22.03.2017).
- Eurostat (2015 Female),
http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en (22.03.2017).
- Eurostat, (2015 Male),
http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en (22.03.2017).
- ILO
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312316:NO (16.12.2016),
- ILO (2015) 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi,
http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm (18.02.2016).
- ILO (1981) Normlex, C156-Workers with Family Responsibilities Convention,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO (25.02.2016).
- ILO (2000) Normlex, C183-Maternity Protection Convention,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO (25.02.2016).
- ILO (2015) 158 No'lu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi,
http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm (17.02.2016).

- MEB (2015) Milli Eğitim İstatistikleri,
http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2014_2015.pdf
(10.02.2016).
- OECD (2015) OECD Family Database, Enrolment in childcare and pre-school,
http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.pdf
(26.02.2016).
- SGK (2015) SGK İstatistik Yıllıkları,
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatisti_k_yilliklari (25.03.2017).
- TBMM (1981) Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme,
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>
(19.02.2016).
- TÜİK (2015) Adrese Nüfus Kayıt Sistemi, İl, Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059 (22.03.2017).
- TÜİK (2013) İşgücü İstatistikleri, İl Düzeyinde Temel Göstergeler,
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (01.02.2016).
- TÜİK (2016) Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi, İl, Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus 2007-2016, <http://tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (22.03.2017).
- TÜİK (2015) Gelir Dağılımı İstatistikleri,
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011 (30.11.2016).
- WHO (2015) Greece, <http://www.who.int/countries/grc/en/> (20.12.2016).
- WHO (2015) Libya, <http://www.who.int/countries/lby/en/> (20.12.2016).

ÇOCUK BAKIMI/ KREŞ/GÜNDÜZ BAKIMI HİZMETİ İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER

ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER

- BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi-1948 (1., 2/1 maddeler)
- BM Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi-1966 (23/4. maddde)
- BM Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi-1966 (3., 7/c ve 10/2. maddeleri)

- BM Kadınlara Karşı Her Türlü

Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi-CEDAW-1979 (2/6 maddesi)

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO)

- Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında Sözleşme (111 sayılı ILO Sözleşmesi-1958) (5. maddde)
- Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eği Davranılması ve Eği Fırsatlar Tanınması Hakkında 156 Sayılı Sözleşme-1981
- Anneliğin Korunması Sözleşmesi (183 sayılı ILO Sözleşmesi-2000) (4/1., 6/3, 8. maddeler)

- Meslekte İlerlemeye İlişkin ÜÇÜ Sözleşmeleri"nden Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşme-1982
- 171 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi -1990

AVRUPA KONSEYİ

- Avrupalı İnsan Hakları Sözleşmesi
- Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı-1996

AVRUPA BİRLİĞİ (AB)

- 86/613 sayılı Tutarlı Dahil, Bağımsız Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Eği Dayanması İlkesinin Uygulanması ve Bağlımsız Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analiz Sürecince Korunmasına İlişkin Yönerge
- 92/85 sayılı Hamile, Loğusa veya Emziren Kadın Çalışanların İşlerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi Hakkında Asgari Önemlerini Belirlemesine İlişkin Yönerge

- Ailevi Sebeplerle İzin Çerçeve Anlaşması"na İlişkin 3 Haziran 1996 Tarihli ve 96/34/Te Sayılı AB Konseyi Yönergesi

- 2006/54 Sayılı İstihdam ve İş İlişkinin Konularında Fırsat Eşitliği ile Kadın Erkek Fırsatlı İlişkinin Uygulanmasına İlişkin Yönerge (BİRLİŞTİRİLMİŞ YÖNERGE)

ULUSAL DÜZENLEMELER

- TC Anayasası'nın 10. maddesi;
7/5/2004 tarihli 5170 sayılı yasa ile eklenen 2. fıkrası.
7/5/2010 tarihli 5982 Sayılı Yasa ile eklenen ek 2. fıkrası
5982 Sayılı Yasa ile e klenen ek 3. fıkrası (eskişik ilkesi ve özel olarak korunanı)
- T.C. Anayasası'nın 41. maddesi
- T.C. Anayasası'nın 50. maddesi
- 4857 Sayılı İş Yasası'nın 5. maddesi (eskişik ilkesi) ve 74. maddesi ve Ek fıkrası; 29/1/2016-6663/22 md.,
- 6663 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 20.21... 22. maddeler (R.G.29.01.2016/29620)
- Anahik İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik (R.G.08.11.2016/29882)
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 104. ve 105. maddesi
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (R.G.28/37/16.08.2013)
- Özel kreş ve gündüz bakım evleri ile özel çocuk kulüplerinin kurulması ve işleyiş esasları hakkında yönetmelik (R.G.30.04.2015/29342)
- Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği (R.G.29.02.2014/29072)
- 2016-2017 Eğitim ve Öğretim Yılında Özel Okullarda Öğrenim Görecek Öğrenciler İçin Eğitim ve Öğretim Destegi Verilmesine İlişkin Tebliğ (R.G.06.08.2016/29793)
- Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Açılacak Çocuk Bakım evleri Hakkında Yönetmelik (R.G.08.12.1987/19658)

EKLER: Ek 1:**Ek 2: Alan Araştırması Kapsamındaki Katılımcıların Görüşlerinin Dağılımı**

Cinsiyet	Kreşlerin İşgücü Verimliliğine Etkisi		Kreşlerin İşgücü Devir Oranına Etkisi		Kreşlerin Kadın İstihdamına Etkisi		Çocuk Bakımı ile İlgili İş Yasalarının Değerlendirilmesi		
	Olumlu	Olumsuz	Etkisi Yok	Etkisi Yok	Olumlu	Olumsuz	Etkisi Yok	Yeterli/Olumlu/Doğru	Ağır Yük Getiriyor/Olumsuz
Kadın	K1, K8, K11, K13, K14	-	K3, K18	K18	K1, K3, K8, K11, K13, K14	K18	K3	K1, K11, K13, K14, K18	K3, K8
Erkek	K2, K4, K5, K6, K9, K10, K12, K15, K17, K20	-	K7, K16, K19	K6, K7, K15, K19	K2, K4, K5, K9, K10, K12, K16, K17, K20	K16	K7, K15	K2, K10, K12, K15, K16, K19	K4, K5, K6, K7, K9, K17, K20
Toplam (Kişi)	15	0	5	5	15	2	3	11	9

Ek 3: Katılımcıların ve İşletmelerin Özellikleri

Katılımcı Sayısı	KATILIMCININ CİNSİYETİ		KATILIMCININ İŞYERİNDE DURUMU		KATILIMCININ İTİŞİL ETİİİ SEKTÖR	İŞLETME ÖLÇEİİ		İŞLETMEDE ÇALIŞANLARINI KREŞ HİZMETİNDEN YARARLANDIRMA DURUMU	İŞLETMEDE ÇALIŞANLARINI KREŞ HİZMETİNDEN YARARLANDIRMA DURUMU	İŞLETMEDE ÇALIŞANLARIN ÖNCE YARARLAN ÇALIŞANLAR OLMUŞ
	KADIN	ERKEK	İŞVEREN	İŞVEREN VEKİLİ		BÜYÜK	ORTA			
K1	X			X	TEKSTİL	X			X	
K2		X		X	TEKSTİL		X	X		
K3	X			X	TEKSTİL	X		X		
K4		X		X	TEKSTİL		X		X	
K5		X		X	TEKSTİL	X		X		
K6		X	X		TEKSTİL	X				X
K7		X		X	TEKSTİL	X				X
K8	X			X	TEKSTİL	X		X		
K9	X			X	LOJİSTİK		X		X	
K10		X		X	TEKSTİL	X			X	
K11	X			X	TEKSTİL	X		X		
K12		X		X	TEKSTİL		X		X	
K13	X			X	TEKSTİL	X		X		
K14	X			X	TEKSTİL	X			X	
K15		X		X	CAM	X		X		
K16		X		X	TEKSTİL	X			X	
K17		X	X	X	TEKSTİL		X		X	
K18	X			X	TEKSTİL	X			X	
K19		X		X	TEKSTİL	X		X		
K20		X		X	TEKSTİL	X			X	