EŞİTLİĞE DEĞER
Bir AÇEV Girişimidir

YAYINLARIMIZ | KASIM 2026

Erken Çocukluk Bakımı, İklim Uyumu ve Özel Sektörün Sorumlulukları

Türkiye'de erken çocukluk bakımını iklim uyum politikalarının ve kamu yatırım programının bir parçası yapmanın temel nedeni şu: İklim krizi, çocukların bakım ve gelişim ihtiyaçlarını daha acil hâle getiriyor. Bakım hizmetleri kesintiye uğradığında bunun bedelini çocuklar, gençler ve özellikle ücretsiz bakım emeğini üstlenen kadınlar ödüyor.

Kreşleri, gündüz bakımevlerini, oyun alanlarını ve okul öncesi kurumlarını iklim dayanıklılığı sağlayan temel sosyal altyapı olarak görmeliyiz. Bu yaklaşımda kamu temel güvenceyi ve eşit erişimi sağlarken özel sektör de kendi çalışanları, tedarik zinciri ve yatırım kararları üzerinden sorumluluk üstlenmeli.

Ülkemizde çocukların güvenliğini ve gelişimini sağlamak, hane gelirini korumak, kadınların istihdamını artırmak, afetlere hazırlık ve toparlanma kapasitesini geliştirmek ve kamu yatırımlarının sosyal getirisini yükseltmek için erken çocukluk eğitimi ve bakımı, iklim uyumunun temel bir parçası olmalıdır.

Özel Sektöre Hangi Sorumluluklar Düşüyor?

Özel sektörün öncü rolü oldukça kritik. Şirketlerin üç alanda sorumluluk üstlenmesi gerekiyor: çalışanlarının bakım ihtiyacını karşılamak, bakım hizmetlerini iklim risklerine karşı korumak ve toplumun bakım altyapısına katkıda bulunmak.

- **İşveren olarak:** Çalışanların çocuk bakımına erişimini güvence altına almak.
- **İklim riski yönetimi kapsamında:** Kreşleri ve bakım hizmetlerini afetlere hazırlamak.
- **Toplumsal yatırım ve yerel kalkınma kapsamında:** Bakım altyapısının yaygınlaşmasına katkı sağlamak.

Bu noktada kamu-özel sektör iş birliği önemli. Ancak özel sektörün katkısı, kamunun çocuk bakım hizmetlerine erişimi güvence altına alma sorumluluğunun yerine geçmemeli. Kamu standartları, denetimi, finansmanı ve eşit erişimi güvence altına almalı; özel sektör ise bu kapasiteyi tamamlamalı.

Şirketler Büyüklüklerine Göre Farklı Sorumluluklar Alabilir

Şirketlerin ortak sorumlulukları; çalışanları arasında kadın ve erkek oranında en az %40-%60 dengesini sağlamak, bu doğrultuda kadın istihdamını artırmayı hedeflemek, eşit işe eşit ücret ödemek, kayıt dışı çalışmayla mücadele etmek ve bakım dostu iş yeri yaklaşımını benimsemektir. Bunun yanında şirketler, büyüklüklerine göre farklı hedefler belirleyebilir:

Büyük şirketler ve holdingler

Kendi kreşlerini kurmalı veya hizmet satın almalı; iklim risklerini kurumsal risk yönetimine ve sürdürülebilirlik raporlamasına dâhil etmeli; tedarikçilerini de bakım dostu uygulamalara teşvik etmeli.

Sanayi kuruluşları ve organize sanayi bölgeleri

Ortak kreşler kurmalı; vardiyalı çalışanların bakım ihtiyacına uygun saatler oluşturmalı; sıcaklık, yangın, sel ve su kesintisi risklerine karşı bakım hizmetlerinin sürekliliğini planlamalı.

KOBİ'ler

Tek başına kreş kurmak yerine ortak bakım hizmetlerine katılmalı; çalışanlarına bakım desteği, esnek çalışma ve acil durumlarda alternatif bakım çözümleri sunmalı.

Bankalar ve finans kuruluşları

İklime dayanıklı kreş yatırımlarını sosyal etki ve iklim finansmanı kapsamında değerlendirmeli; belediyelere, sosyal girişimlere ve bakım hizmeti sağlayıcılarına uygun finansman modelleri geliştirmeli.

Şirketler için iklim değişikliğine uyum, fiziksel varlıklarını ve üretim süreçlerini korumanın yanı sıra işgücünün, hanelerin ve toplumsal yaşamın devamlılığını güvence altına almak anlamına da gelir. Çocuk bakım hizmetleri bu devamlılığın temel unsurlarından biridir.

Bu nedenle özel sektör; çalışanlarının çocuk bakımına erişimini sağlamaktan, bakım altyapısını iklim risklerine karşı güçlendirmekten, afet dönemlerinde hizmet sürekliliğini desteklemekten ve yerel bakım yatırımlarına katkıda bulunmaktan sorumludur.

Şirketler için üç taahhüt

1. Her şirket, çalışanlarının çocuk bakımına erişimi için ölçülebilir bir hedef belirlemeli.
2. Her işveren, bakım hizmetlerinin iklim ve afet risklerine karşı sürekliliğini güvence altına almalı.
3. Büyük şirketler ve işveren örgütleri, bulundukları bölgelerde kamusal ve ortak bakım altyapısına yatırım yapmalı.

Bakım, Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımını Sınırlayan Yapısal Bir Meseledir

TÜİK'in İş ve Aile Yaşamının Uyumu Araştırması 2025, bakım sorumluluğunun çalışma yaşamıyla ilişkisini ortaya koyuyor:

%43,1 18-74 yaş nüfusta bakım sorumluluğu bulunanların oranı *TÜİK, 2026*	**%45,6** kadınlarda bakım sorumluluğu bulunanların oranı *TÜİK, 2026*	**%37,8** bakım sorumluluğu olan kadınların işgücüne katılım oranı *TÜİK, 2026*	**%17,6** çocuk bakım hizmeti kullanmayan çalışanlardan profesyonel bakımı pahalı bulanlar *TÜİK, 2026*

Araştırmada öne çıkan diğer bulgular:

- Çalışan ve bakım sorumluluğu bulunan kişilerin işiyle bakımı birlikte yürütürken yaşadığı zorluklarda en sık belirtilen neden uzun çalışma saatleri (%38,4).
- İstihdamdaki ve bakım sorumluluğu bulunan kişilerin %50,8'i çocuk bakımını kendisinin veya eşinin üstlendiğini belirtiyor.

ILO'nun Türkiye'deki bakım ve iş yeri politikalarına ilişkin Care@Work projesi ise kadınların ücretsiz bakım işlerine erkeklerden 4,6 kat daha fazla zaman ayırdığını belirtiyor. ILO, uygun fiyatlı bakım hizmetlerine erişimin sınırlı olmasını ve iş yerlerinde bakımı destekleyen uygulamaların yetersizliğini de kadınların istihdamdaki eşitsizliklerinin temel etkenleri arasında değerlendiriyor.

Bakım sorunu yalnızca ailelerin özel meselesi değil; işgücü piyasasını, verimliliği, gelir dağılımını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini etkileyen bir çalışma yaşamı meselesidir.

Özel Sektörün Temel Sorumluluğu: Bakımı Kadın Çalışanların Kişisel Sorunu Olmaktan Çıkarmak

Özel sektörün yaklaşımında önemli bir zihniyet değişikliğine ihtiyaç var:

- Bakım, yalnızca kadın çalışanların değil, kadın ve erkek bütün çalışanların sorumluluğudur.
- İş ve aile yaşamı dengesi, yalnızca annelere sunulan bir ayrıcalık değil, bütün çalışanların hakkıdır.
- Bakım desteği, yalnızca evli olan ya da küçük çocuğu olan çalışanları değil, yaşlı veya engelli yakınına bakım veren tüm çalışanları kapsamalıdır.
- Esneklik, çalışanı her an ulaşılabilir kılmak değil, işin ve bakımın birlikte sürdürülebileceği koşulları yaratmaktır.
- Bakım hizmetleri, şirketlerin gönüllü sosyal sorumluluk faaliyetlerinden ibaret değil, insan kaynakları ve çalışma koşulları politikalarının parçası olmalıdır.
- Eşit işe eşit ücret, hem hak temelinde hem de yukarıdaki nedenlerle temel şartlardan biridir. Bu nedenle kadınlar ve erkekler arasında ücret farkına yol açan cinsiyetçi yapılar terk edilmelidir.

Kaynaklar

- TÜİK (2026), İş ve Aile Yaşamının Uyumu 2025
- ILO, Care@Work Türkiye Projesi
- ILO (2022), Care at Work
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşverenin kreş ve emzirme odası yükümlülükleri