

# Aile Dostu Bir Çalışma Hayatı İçin Neler Yapılmalı?

## Giriş

Çalışma hayatının en güncel konularından biri aile dostu bir çalışma hayatının sağlanmasıdır. Demografik değişimler, küreselleşme ve kadınların iş gücüne katılımındaki artış birçok durumda iş-aile dengesini bozan faktörleri çoğaltırken, kimi zaman iş-aile uyumunu sağlamaya yönelik kimi zaman aile dostu olarak adlandırılan politikalar bu dengeyi sağlamak üzere stratejik bir araç olarak öne çıkmaktadır. Bu politikalar, esnek çalışma saatleri, ücretli ebeveyn izni, emzirme destekleri ve çocuk bakımı hizmetleri gibi unsurları kapsamakta, hem çalışanların refahını artırmakta hem de örgütsel verimliliği güçlendirmektedir. Birçok araştırma, bu tür politikaların iş-aile çatışmasını azalttığını, iş tatminini ve kariyer bağlılığını yükselttiğini göstermektedir. ILO ve UNICEF'e göre, aile dostu politikalar, iş ve aile hayatını dengelemeye ve her ikisine de fayda sağlamaya yardımcı olan politikalar olarak tanımlanmaktadır.

Türkiye'de son yıllarda gözlemlenen demografik değişimler, özellikle toplam doğurganlık hızındaki keskin düşüş, her eğitim seviyesindeki doğurganlık hızındaki azalma, anne olma yaşının gecikmesi, nüfusun yaşlanması, çocuk, engelli, hasta, yaşlı bakım ihtiyaçlarının artması çalışma hayatında aile dostu politikaları önemli hale getirmektedir.

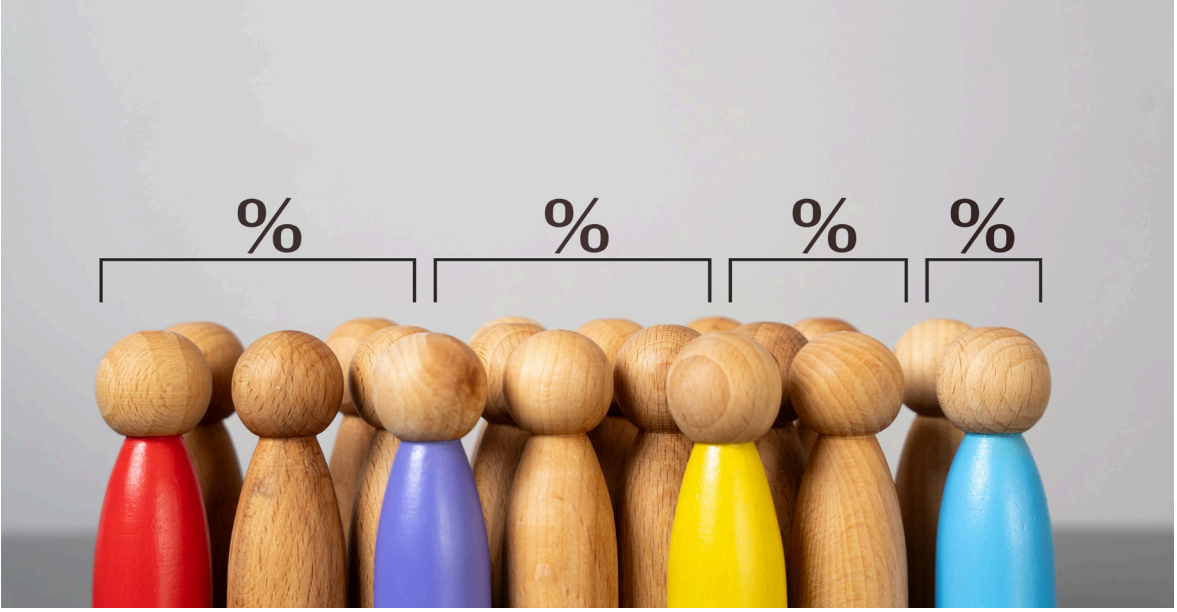
Aile dostu istihdam politikaları – güveneli esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma seçenekleri, ücretli anne-baba-ebeveyn izinleri, bakım hizmetleri vb. – tam da bu demografik krizi tersine çevirmek için bir köprü görevi görmektedir. Aile dostu istihdam politikaları, bütün çalışanların, özellikle de kadınların hem işgücüne katılımını hem de çocuk sahibi olmalarını teşvik etmeyi hedeflemektedir. Çocuk bakımının yanı sıra, yaşlı nüfusun artışı ve ailedeki engelli, hasta kimselerin varlığı ise bakım hizmetlerini gündeme getirmekte, burada da aile dostu istihdam politikalarının aileleri rahatlatması amaçlanmaktadır.

Aile dostu istihdam politikalarının etkin bir biçimde tesis edilmesi, kamu politikalarını gerekli kılmakta, çalışanların gayretini, işverenlerin - işletmelerin kararlılığını ve sendikaların kararlı mücadelesini gerektirmektedir. Diğer bir deyişle, çok katmanlı ve entegre çabaların sonucu olarak aile dostu çalışma hayatı sağlanabilir.

Çalışma hayatının ana aktörlerinden biri olan MEMUR-SEN Konfederasyonu'nun aile konusuna sürekli eğilmesi oldukça önemlidir.

## Aileye İlişkin Demografik Göstergeler

Türkiye'de yaşanmakta olan demografik değişimler, özellikle toplam doğurganlık hızındaki keskin



düşüş, ülkenin geleceğini şekillendiren kritik bir uyarı sinyali vermektedir. 2001 yılında 2,38 çocuk seviyesinde olan toplam doğurganlık hızı, 2014'ten itibaren aralıksız bir azalma sürecine girerek 2024'te 1,48'e gerilemiştir. Bu rakam, birçok Avrupa ülkesinin bile gerisindedir. Nüfusun kendini yenileme eşiği olan 2,10'un altında kalmak, uzun vadede yaşlanan bir nüfus, işgücü eksikliği ve sosyal güvenlik sistemlerinde baskı anlamına gelmektedir. Bu düşüş, 2017'de nüfus yenilenme seviyesinin altına inen bir dönüm noktasıyla hız kazanmıştır: 2017 yılında 57 ilin toplam doğurganlık hızı 2,10'un altındayken, 2024'te bu sayı 71 ile, rekor seviyeye ulaşmıştır. Dahası, 1,50'nin altında toplam doğurganlık hızına sahip il sayısı 2017'de sadece 4 iken 2024'te 55'e çıkmış, 3 çocuk ve üzeri toplam doğurganlık hızına sahip il sayısı 2017'de 10 iken 2024 yılında yalnızca 1 ile inmiştir (Şanlıurfa) inmiştir. Bu veriler, ülke genelinde çocuk sahibi olma eğiliminin zayıfladığını ortaya koymaktadır.

Bu tabloya anne olma yaşının ilerlemesi eşlik etmektedir: 2001'de doğum yapan annelerin

ortalama yaşı 26,7 iken, 2024'te 29,3'e yükselmiştir. İlk doğum yaşı da 2014'te 25,5'ten 2024'te 27,3'e çıkmıştır. Kadınlar daha geç anne olmaya başlamakta; bu durum kariyer, eğitim ve ekonomik baskılarla doğrudan ilişkili görünmektedir. Diğer taraftan nüfusun doğurganlık hızı, hem eğitim durumu arttıkça hem de önceki yıllara göre her eğitim seviyesinde azalma eğilimindedir. Buna göre, doğurganlık hızı ülke genelinde 2019 yılında 1,89 seviyesinden 2024 yılında 1,48'e gerilemiştir. Okuma yazma bilmeyen/ okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerde doğurganlık hızı 3.65, ilkokul mezunlarında 2,86; ilköğretim, ortaokul veya dengi okul mezunlarında 2,32; lise veya dengi okul mezunlarında 1,50; yükseköğretim mezunlarında 1,56 olmuştur. 2024 yılında ise aynı rakamlar sırasıyla 2,65; 2,36; 2,16; 1,31; ve 1,22 şeklinde olmuştur.

Demografik değişimlerden biri de Türkiye nüfusunun yaşlanma eğiliminde olmasıdır. 2024 yılında 65 yaş üzeri nüfusun toplam nüfusa oranı %10.6 olmuştur. 2023 yılında evde bakım desteğine

ihtiyacı olan 65 ve daha yukarı yaştaki kişilerin oranı %16,4'tür.

Bu göstergeler, aile dostu çalışma hayatının oluşturulmasının önemini ortaya koymaktadır.

## Aile Dostu Çalışma Hayatının Sağlanmasında Kamu Politikalarının Rolü

Aile dostu bir çalışma hayatının sağlanması konusu, devletlerin temel yetki ve görev kapsamalarında kritik bir unsurdur. Sosyal devlet ilkesine dayalı olarak, Anayasa'da ailenin korunması devletin zorunlu bir yükümlülüğü olarak tanımlanmış olup, devlet bu alanda özellikle iş hukuku ve sosyal güvenlik mevzuatı aracılığıyla iş-aile uyumunu, aile dostu politikaları destekleyen, yönlendiren ve belirleyici bir konuma sahiptir.

Diğer taraftan, birçok uluslararası kuruluş tarafından aile dostu çalışma hayatının oluşturulması için geliştirilen ve kabul edilen belgeler söz konusudur. Bu belgelerde devletlere önemli sorumluluklar yüklenmektedir. Nitekim Birleşmiş Milletler'den Uluslararası Çalışma Örgütü'ne, Avrupa Konseyi'nden Avrupa Birliği'ne, İslam İşbirliği Teşkilatı'ndan G20'ye kadar çeşitli kuruluşlar; oluşturdukları alt birimler, politika raporları, onaylanan sözleşmeler, deklarasyonlar ve direktifler aracılığıyla iş-aile uyumu-aile dostu çalışma hayatına dair görüşler ve hedefler belirlemede; bu metinleri kabul eden ülkelere bağlayıcı yükümlülükler getirmektedir.

Sosyal devlet kapsamında, çocuklu ailelere sağlanan annelik izni, babalık izni, ebeveyn izni şeklinde yasal izin hakları; doğum sonrası işbaşı dönüşlerinde istihdam güvencesi; bakmakla yükümlü

olunan kişilere yönelik ücretsiz veya uygun maliyetli bakım hizmetleri; iş yerlerinde kreş tesisleri; ailevi sorumlulukları olan bireylere yönelik esnek çalışma modelleri ve aile odaklı çalışma saatleri; bu kişilerin iş gücü piyasasında ayrımcılığa maruz kalmaması; sosyal güvenlik haklarının göz önünde bulundurulması; küçük bebeği olan annelerin çalışmadığı sürelerin sosyal güvenlik açısından doğum borçlanmasıyla giderilmesi; işe dönüş süreçlerinde eğitim, mesleki gelişim, oryantasyon ve danışmanlık hizmetleri, eş durumundan dolayı tayin taleplerinin kolaylaştırılması ile kadın çalışanların işyerine ve işgücüne yeniden uyumunu sağlayan aile dostu politikalar, devletin öncelikli sorumlulukları arasında yer almaktadır. Başka bir deyişle, izin hakları, bakım hizmetleri, sosyal güvenlik önlemleri ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi temel adımlar, devletin aile dostu çalışma hayatını güvence altına alma konusundaki asli görevlerini oluşturur.

Türkiye'de izin haklarından bakım önlemlerine kadar uzanan geniş bir yelpazede aile dostu politikaların çalışma hayatında sağlanmasına yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Diğer bir deyişle, çalışanların aile dostu çalışma hayatına kavuşturulmasına yardımcı olacak temel yasal düzenlemelerin zemini mevcuttur. Ancak mevcut düzenlemelerin tam olarak yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Bir taraftan işçi ve kamu görevlisi çalışanlara yönelik bazı durumlarda farklı haklar tanınırken, diğer taraftan bazı hakların sağlanması noktasında mevzuatta düzenlemeler bulunmamakta veya mevcut düzenlemeler yetersiz kalmaktadır. Aile dostu politikaların uygulanması açısından, bazı uygulamaların iyileştirilmesi gerekmektedir.

Örneğin doğum izni, mevzuatta 16 hafta olarak



**Eş durumundan dolayı  
tayin taleplerinin  
aile dostu politikalar  
bağlamında  
düşünülmesine ihtiyaç  
bulunmaktadır.**



düzenlenmiş olup, bu sürenin hem annenin hem bebeğin mental ve psikolojik sağlığı için yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu sürenin en az 1 yıl olacak şekilde iyileştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Mevzuatta süt izin süreleri de yetersiz kalmakta, işçi ve kamu görevlileri için farklı şekillerde uygulanmakta, bu sürelerin 2 yıla çıkarılması önem arz etmektedir. Bu süreler hem işçi hem kamu görevlisi çalışanlar için analık izni süresinin bitiminden itibaren birinci yıl için günde 3 saat, ikinci yıl için günde 1,5 saat olarak uygulanmaktadır.

Birçok kadın, doğurganlık döneminin en verimli olduğu dönemde, çalışma hayatından geri kalmamak adına, kariyer yapmak uğruna ya evliliği ya da evliliğin mevcudiyetinde çocuk sahibi olmayı ertelemektedir. Bu noktada hem kadınların istihdamını sağlamada hem de çocuk sahibi olmalarını desteklemede doğum borçlanmaları oldukça önemli bir uygulamadır. Ancak, doğum borçlanmasından yararlanabilmek için doğum öncesi dönemde Sosyal Güvenlik Kurumuna kaydolma şartı aranmaktadır. Örneğin 30, 35 veya 40 yaşlarında çocuklarını büyüttükten sonra iş hayatına atılan ve geçmişte herhangi bir sosyal güvenlik kaydı olmayan kadınlar,

geriye dönük borçlanma yapamamaktadır. Doğum borçlanması genel olarak olumlu bir tedbir olsa da doğum öncesindeki sosyal güvenlik kaydı ve çocuk sayısına (en fazla üç) getirilen sınırın kaldırılması, kadınların istihdama katılımını artırarak aile dostu çalışma hayatının sağlanmasına büyük ölçüde destek sağlayacaktır.

Diğer taraftan mevzuatta aile dostu çalışma hayatının sağlanmasına yönelik politikalar ağırlıklı olarak bakım sorumlulukları olan çalışanlara yönelik olarak düzenlenmektedir. Bu konuda, memurun refakat etmemesi durumunda hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş, çocuk veya kardeşlerinden birinin sağlık sorunları durumunda memurlara sınırlı izin hakkı söz konusudur. Mevzuatta, bakım sorumluluklarının geniş aileyi göze tecek şekilde ele alınmasına büyük ihtiyaç bulunmakta, sadece çocuk bakımı izinleri değil, anne- baba, büyükanne- büyükbabaların ihtiyaçlarının sağlanmasına yönelik izinlere de yer verilmelidir.

Eş durumundan dolayı tayin taleplerinin aile dostu politikalar bağlamında düşünülmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Ülkemizde, evlilik ve çocuk yardımı yetersiz kalmakta, evlilik yardımı ve çocuk başına vergi indirimi içeren

aile dostu vergi politikalarının hayata geçirilmesi aile dostu politikalar bakımından yararlı olacaktır.

Özellikle dijitalleşme alanındaki gelişmeler nedeniyle, dünyada birçok ülke tarafından tartışılmaya ve benimsenmeye başlanan, haftalık 4 gün çalışma modeli, ülkemizde de başta bakım sorumluluğu bulunan çalışanlar için olmak üzere değerlendirilmelidir.

Hibrit ve uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaşmaya başladığı günümüzde, aile dostu çalışma hayatının sağlanmasına yönelik olarak son yıllarda erişilememe/bağlantıyı kesme hakkı (right to disconnect) gibi yeni kavramlar tartışılmaktadır. Bazı ülkeler bu konuda düzenleme yapmaya başlamıştır. Bu noktada, Avrupa Parlamentosu'nun 2021 yılında aldığı bir tavsiye kararı da bulunmaktadır. Parlamento, bağlantıyı kesme hakkını, bir işçinin çalışma saatleri dışında işten uzaklaşma ve e-postalar veya diğer mesajlar gibi iş bağlantılı elektronik iletişime katılmama hakkı olarak tanımlamaktadır. Türkiye'nin de bu konuyu tartışması, konunun nasıl düzenleneceği noktasında sosyal taraflarla meseleyi istişare etmesi yararlı olacaktır.

Aile dostu çalışma hayatının sağlanmasında dijital mecraların denetimi çok önemlidir. Günümüzde sosyal medya platformları hayatın bir parçasını oluşturmaya başlamıştır. Bu platformları, kurumsal haber alma hakkını kullanmak için kullanan insanların karşısına bile, gayri-ahlaki görüntülerin düştüğü herkesin malumudur. Burada devlete çok büyük bir sorumluluk düşmektedir. Öncelikle bu platformların bir kamusal alan olduğu unutulmamalıdır. Bu mecralarda gayri-ahlaki görüntülerin ilgili kamu kurumları tarafından takip edilmesi, denetlenmesi ve gerektiğinde engellenmesi

gerekmektedir. Aksi takdirde bu görüntülere sürekli maruz kalan insanların bu engellemeleri tek başına yapması mümkün değildir.

Aile dostu politikalar konusunda, MEMUR-SEN Konfederasyonunun aile konusunu ele alıp, sürekli konu ile ilgili çalışma içinde olması, kamu politikalarının oluşturulmasına katkı verme gayreti içinde olması oldukça önemli ve değerlidir.

## Aile Dostu Çalışma Hayatının Sağlanmasında Sendikaların Rolü

Aile dostu bir çalışma hayatının geliştirilmesinde çalışma hayatının ana aktörlerinden biri olarak **sendikalar** hem toplu pazarlık gücü hem de sosyal politika aktörlüğü açısından kilit rol oynamaktadır.

Sendikal mücadelenin en önemli unsuru kuşkusuz toplu sözleşme sürecinde yürütülen mücadelelerdir. Ancak sınırlı dönemde müzakere edilen toplu pazarlık sürecinde büyük sonuçların alınması ve her sorunu çözmek her zaman mümkün olmamaktadır. Toplu pazarlık müzakereleri dışında işverenlerle oluşturulacak daimî veya geçici diyalog mekanizmalarına da ihtiyaç bulunmaktadır. Bu noktada Kurum İdari Kurulları (KİK), kamuda hizmet işkollarına yönelik kamu sendikaları ile kamu otoritelerinin bir araya gelmesine fırsat sunmaktadır. Kamu sendikaları ile kamu idaresi, toplu sözleşme sürecinde iki yılda bir araya gelirken KİK kanalıyla toplu sözleşmeye ilave ek olarak işkolu düzeyinde kurumun kendi iç işleyişi kapsamında sosyal ve özlük haklarda önemli iyileşmeler elde edilmesi, aile dostu uygulamaların geliştirilmesi KİK yoluyla sağlanmaktadır.



Toplu sözleşme süreçlerinde veya oluşturulan daimî/geçici diyalog mekanizmalarında sendikalar, esnek giriş çıkış saatleri, mazeret izinleri, kısmi süreli çalışma hakkı, uzaktan hibrit çalışma imkanının özellikle aile sorumluluğu bulunan çalışanlar lehine düzenlenmesi için mücadele edebilir. Toplu sözleşme süreçlerinde veya oluşturulan daimî/geçici diyalog mekanizmalarında doğum sonrası yasal olarak tanınan doğum sonrası ücretli izinlerin artırılması, babalar için ücretli babalık izninin uzatılması şeklinde konu başlıkları gündeme getirebilir. Sendikalar, kreş yardımı yapılması veya iş yeri kreşi açılması, ayni veya nakdi çocuk bakım desteğinin sağlanması, yaşlı ve engelli aile bireylerinin bakımı için izin haklarının düzenlenmesi konularında taleplerini işverenlere iletebilir, oluşturulan daimî/geçici diyalog mekanizmalarında olgunlaştırılan konular toplu sözleşme masasında akdedilebilir.

Sendikalar, fazla mesainin sınırlandırılması, hafta sonu ve resmî tatil güvencelerine uyumun sağlanması, vardiya planlarının olabildiğince aile

yaşamına uygun düzenlenmesi konularında işverenlerle müzakereler yürütebilir.

Sendikalar, aile dostu çalışma yaşamının sağlanması için **kamu politikalarına etki etmek** üzere bazı girişimlerde bulunabilir: bu kapsamda, aile dostu çalışma yaşamı konusunda **yasa ve yönetmelik değişiklikleri için lobi faaliyetleri yürütebilir**. TBMM, bakanlıklar ve yerel yönetimlerle diyaloglar kurulabilir. Ulusal düzeydeki sosyal diyalog platformlarında, uluslararası standartların ve aile dostu çalışma hayatının kurulmasına yönelik düzenlemelerin ulusal mevzuata yansıtılmasını talep edebilir.

Türkiye'de birçok sendikanın bünyesinde, farklı isimler altında, Komite, Komisyon, Konsey şeklinde kadın birimi bulunmaktadır. Birçok sendika, bu birimler üzerinden aile odaklı konulara da açılım yapmaya çalışmaktadır. Komite şeklindeki yapılanmalar uluslararası jargona uygundur ancak, aile konusunun kapsamlı olarak karşılık bulması için bu komitelerin dışında aile biriminin oluşturulması yerinde olacaktır. Kadın Komiteleri

şeklindeki yapılanmalar, daha çok kadınların sendikal örgütlenmesi gibi doğrudan sendikal hareketin güncel konularını ele almayı hedeflemektedir. Sendikaların, Aile Birimi ile, aileyi geniş olarak; kadın, erkek, anne, baba, çocuk, büyükanne, büyükbabayı da içerecek şekilde iş aile uyumu başta olmak üzere, toplumsal ve manevi değerleri de içine alacak şekilde sendikal harekete entegre edilmesi gerekir. Böyle bir yapılanma sayesinde, sendikal kültür, geniş aile içerisinde yer ederse sendikal hareketin başta örgütlenme olmak üzere toplumsal desteği de artacaktır.

Sendikalar, aile dostu uygulamaların işyerlerinde ne ölçüde hayata geçtiğine dair, **araştırma, izleme ve raporlama çalışmaları** yürütebilir. Bu çerçevede, iş-aile uyumunu, aile dostu çalışma hayatını ilgilendiren konularda anketler düzenleyebilir, analizler ortaya koyabilir, raporlar hazırlayıp, kamuoyu ile düzenli veri paylaşımında bulunabilir.

Sendikalar, aile dostu çalışma hayatının oluşturulması noktasında **toplumsal farkındalık** oluşturmak üzere politikalar geliştirebilir. Bu kapsamda sendikalar, **aile dostu işin, güçlü toplumun** oluşumuna katkı sağlayacağına dair kampanyalar ile kamuoyu ve medya odaklı politikalar yürütebilir. Bu çerçevede sosyal medya ve geleneksel medyada farkındalık oluşturabilir.

Sendikalar, **eğitim ve bilinçlendirme politikaları** kapsamında gerek doğrudan üyelerine ve gerekse örgütlü oldukları sektördeki işletmelerle iş birliği halinde üyelerini ve yöneticileri de kapsayacak şekilde iş-yaşam dengesi, stres ve zaman yönetimi, ebeveynlik sorumlulukları konusunda eğitimler düzenleyebilir. Diğer taraftan sendika-içi eğitim programları ile, özellikle sendika temsilcilerine yönelik, ILO ve AB gibi kurumların aile dostu çalışma

standartlarına yönelik eğitimler düzenleyebilir.

Sendikalar, işyerinde aile dostu politikaların hangi unsurlardan oluştuğuna ilişkin kriterler (kreş desteği, uzaktan çalışma seçenekleri, ebeveyn izni, yaşlı-engelli bakım izni, programlı aile katımlı etkinlikler vb.) hazırlayabilir. Bu kapsamda örgütlü oldukları işyerlerinde aile dostu politikalar uygulayan başarılı işyerlerinin uygulamalarını raporlayabilir, kamuoyu ile durumu paylaşabilir ve en iyi uygulamaların yaygınlaştırılmasına katkı sağlayabilir.

Sendikalar, başta kendileri dışındaki diğer sendikalar olmak üzere **STK'lar, üniversiteler ve yerel yönetimlerle işbirlikleri ve ortaklıklar** oluşturabilir. Bu kapsamda ortak paneller, çalıştaylar yapılabilir, ortak raporlar hazırlanabilir. Özellikle üniversitelerle yapılacak işbirliği kapsamında akademik bilgi ile saha deneyiminin buluşturulması söz konusu olacaktır. Yerel yönetimler ile daha çok kreş-yaşlı-engelli bakım hizmetleri ve aile danışmanlığı hizmetleri kapsamında iş birlikleri gerçekleştirilebilir.

### **Aile Dostu Çalışma Hayatının Sağlanmasında İşverenlerin Rolü**

Aile dostu politikaların oluşturulmasında işverenler nezdinde bazı adımlar atılması gerekmektedir. Bu kapsamda güvenceli, esnek çalışma modellerine yer verilmesi en önemli adımlardan biridir. Rutin çalışmayı bozmadan, çalışanların özlük haklarına zarar vermeden, esnek giriş/çıkış saatleri, işin niteliğine ve ihtiyaca göre hibrit veya uzaktan çalışma seçeneklerinin sunulması yerinde olur.

İşveren desteğinde kreş hizmeti veya kreş yardımının sunulması, bakım sorumluluğu olan çalışanlar için danışmanlık ve psikolojik destek sağlanması **kurum içi destek hizmetleri** kapsamı içerisinde

yer alabilir.

İşverenler, programlı aile katımlı etkinliklerle çalışan ailelerin kaynaşmasına fırsat verebilir. Bu kapsamda gezi, piknik, sanatsal etkinliklere katılım şeklinde organizasyonlar yapılabilir.

Aile dostu iş yeri politikalarının uygulanmasında **yöneticilere de önemli roller** düşmektedir. Yöneticilerin, çalışanların aile sorumluluklarını göz önünde bulunduran bir planlama yapması, iş yükünün dengeli dağıtılması, fazla mesainin kültür haline gelmesinin engellenmesi oldukça önemlidir. Gereksiz toplantıların azaltılması, kısa ve verimli toplantıların yapılması gereklidir.

İşverenlerin, çalışanların aile yaşamına saygı duyan, mesai sonrası iletişimi sınırlayan bir kültür oluşturması, gittikçe kabul gören babaların da ebeveyn izni kullanmasını destekleyen politikalar geliştirmeleri, işverenlerin aile dostu işveren sertifikasyonu şeklindeki programlara katılım sağlamaları aile dostu kurum kültürünün oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

İşverenler, işyerinin aile yaşamını tanıdığını ve desteklediğini gösteren, sembolik ama etkili bir iş-yaşam dengesi uygulamasını destekleyebilir. **“Aile dostu günler”** işyerlerinde belirli günlerde çalışanların **mesai bitimini beklemeden, ücret kesintisi olmadan** işten erken ayrılabilmesini sağlayan **aile dostu ve sembolik** bir uygulamadır. Amaç; çalışanların aileleriyle nitelikli zaman geçirmesini teşvik etmek ve iş-yaşam dengesine kurumsal bir değer atfetmektir. Bu kapsamda çalışan, örneğin ayda 1 kez **2-3 saat işten erken ayrılabilir. Veya** zamanlama açısından, okulların ilk günü veya karne günlerinde de sembolik olarak izinler uygulanabilir.

## Aile Dostu Çalışma Hayatının Sağlanmasında Çalışanların Rolü

Aile dostu bir çalışma hayatının sağlanmasında çalışanlara da önemli roller ve sorumluluklar düşmektedir. Çalışanlar düzeyinde ilk odaklanılacak konulardan biri **zaman ve öncelik yönetimidir**. Bu kapsamda çalışanların, günlük/haftalık plan yapması, çalışma-aile zamanını net ayırması oldukça önemlidir. Diğer taraftan acil ve önemli konular oluşturularak gereksiz iş yükleri azaltılmalıdır. Bu noktada özellikle annelik rolü nedeniyle kadınların etkili bir “programlama” yapmaları gerekmektedir.

Zaman yönetimi, ruhsal ve fiziksel sağlığın muhafazası ile çalışanların hem evde hem işte zaman sıkışıklığı karşısında aşırı öfke, tedirginlik, yetersizlik hissi ve tatminsizlik gibi sorunların önüne geçecektir. Kişilerin stresle mücadele tekniklerini, hikmet ve kanaat gibi erdemleri benimsemeleri de gereklidir.

Zaman ve öncelik yönetiminde en önemli hususlardan biri de sosyal medya, bildirim ve e-posta kullanımını belli zaman dilimleriyle sınırlandırmasıdır.

Günümüz dijital dönüşüm süreci, ekonomi, siyaset, kültür ve sosyal alanları kapsayarak hayatın her köşesini sarmakta; teknolojik ilerlemeler sosyal medya ağlarının yayılmasına ve aile yapısının bu akımdan etkilenmesine neden olmaktadır. Aile dostu çalışma hayatının sağlanmasında, çalışanların aileye ayırdıkları zaman dilimlerinin değeri büyüktür. Ancak iş dışında aile içi ortak zamanlarda sosyal medya araçlarına ölçüsüzce ayrılan süre, aynı mekânda olsalar dahi iletişimden yoksun yaşayan aile üyelerinin sayısını çoğaltmakta; yalnızca eşler arası değil, tüm aile bireyleri arasında sevgi ve paylaşım temelli bağların zayıflamasına

yol açmaktadır. Dahası bu ağlarda özel veriler erişilebilir hale gelmekte; bu da mahremiyetinin ihlaline sebebiyet vermektedir. Üstelik yoğun sosyal medya tüketimi, zaman zaman “dijital sadakatsizlik” gibi durumlara yol açmakta; evlilik bağlarını sarsmakta ve aile birliğini sona erdirmektedir.

Bulduğumuz dijital çağda, sosyal medya gibi sanal ortamların kullanılması elbette pek çok bağlamda zorunlu bir ihtiyaçtır. Ancak dijital platformlarda aile üyelerinin farkındalıklı, temkinli ve öngörülü davranması büyük ölçüde önemlidir. Aile içinde iletişim ve diyalog yollarının çoğaltılması, aile bireyleri arası sohbet ortamlarının oluşturulması, hem çalışanların aileleriyle kaliteli vakit geçirmelerine olanak tanıyacak hem de iş-aile çatışmalarının önlenmesine hizmet edecektir.

Dijital platformlarda harcanan zaman, dikkat kayması ve yaşam alışkanlıklarının değişmesi iş-yaşam uyumunu etkilemektedir. Bu noktada çalışanların sorumlu davranışları önemlidir.

Çalışanların **kişisel iyilik halinin sağlanması** oldukça önemlidir. Bu kapsamda, çalışanların düzenli uyku ve beslenme planı, kısa yürüyüşler ve egzersiz dikkat etmeleri, kendilerinde tükenmişlik belirtilerini erken fark ettiklerinde gerektiğinde psikolojik destek/mentorluk almalarında yarar vardır.

Çalışanların iş yaşam dengesini sağlamada, özellikle **aile içi destek ağlarını** kullanmaları da önem taşımaktadır. Çocuk sahibi veya hasta-yaşlı-engelli bakımından sorumlu olan çalışanların, planlamalarında aile odaklı yaklaşımlar benimsemesi; aile ve akraba gibi yakın çevreden gelen iletişim ağlarından faydalanması oldukça kritiktir. Bu durum aynı zamanda çalışanların mesleki hedeflerine ulaşmalarını da kolaylaştıracaktır.

Çocuk bakımında aile bağlarından destek alınması, özellikle sağlık durumu çocuk bakımına katkı sağlayabilecek durumda olan aile bireylerinin varlığı, kuşaklar arası diyalogun güçlendirilmesine ayrıca bilgi ve kültürel mirasın aktarımına da katkı sunacaktır. Çocukların büyüme sürecinde aile büyükleriyle zaman geçirmeleri, çocukların duygusal olgunlaşmasına ve yetişkinlerin birikimlerini yeni nesillere devretmesine yardımcı olacaktır.

## SONUÇ

Aile dostu bir çalışma hayatı, günümüz Türkiye’si için ertelenemez bir toplumsal ve ekonomik gerekliliktir. Dijitalleşme, küreselleşme, kadınların işgücüne artan katılımı ve demografik dönüşümler; iş-aile dengesini hem bireyler hem de toplum düzeyinde kırılgan hale getirmiştir. Türkiye’de toplam doğurganlık hızındaki keskin düşüş, anne olma yaşının yükselmesi ve nüfusun hızla yaşlanması; yalnızca bir nüfus meselesi değil, aynı zamanda çalışma hayatı, sosyal güvenlik sistemi ve toplumsal refah açısından yapısal bir risk alanına işaret etmektedir.

Bu bağlamda aile dostu istihdam politikaları, iş ve aile yaşamı arasında, karşılıklı güçlendirici bir ilişki kurulabileceğini göstermektedir. Esnek ve güvençeli çalışma modelleri, yeterli süre ve kapsayıcılıkta ebeveyn izinleri, çocuk-yaşlı-engelli bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve iş-yaşam sınırlarını koruyan düzenlemeler; hem çalışanların refahını artırmakta hem de istihdam sürekliliği, verimlilik ve toplumsal dayanıklılık açısından uzun vadeli kazanımlar sağlamaktadır. Uluslararası kuruluşların vurguladığı üzere aile dostu politikalar, yalnızca sosyal politika aracı değil, aynı zamanda sürdürülebilir kalkınmanın temel bileşenlerinden biridir.

Aile dostu bir çalışma hayatının inşası tek bir aktörün sorumluluğuna indirgenemez. Konu, devlet, sendika, çalışan ve işverenler açısından ele alınmalıdır. Devlet; anayasal yükümlülükleri ve sosyal devlet ilkesi çerçevesinde yasal altyapıyı güçlendirmek, mevcut hakları geliştirmek ve eşit uygulamayı sağlamakla yükümlüdür. Sendikalar ise toplu pazarlık gücü, sosyal diyalog ve toplumsal farkındalık kapasitesiyle bu sürecin en önemli taşıyıcı aktörlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. İşverenler; aile dostu uygulamaları bir maliyet unsuru değil, kurumsal sürdürülebilirlik ve insan kaynağı yatırımı olarak görmeli; aile dostu kurum kültürünü içselleştirmelidir. Çalışanlar; zaman, sınır ve stres yönetimi becerileriyle iş-aile uyumunun aktif öznesi olmalıdır.

Sonuç olarak aile dostu bir çalışma hayatı; kadınların istihdama katılımı ile annelik rolleri arasında zorlayıcı bir ikilem oluşturmayan, çalışanların bakım sorumluluklarının kamusal bir sorumluluk olarak ele alındığı bir düzeni ifade etmektedir. Bu düzenin tesis edilmesi, bütüncül, kapsayıcı ve çok aktörlü bir politika yaklaşımıyla mümkündür. Aile dostu çalışma hayatı güçlendikçe yalnızca bireylerin yaşam kalitesi değil; toplumsal dayanışma, ekonomik sürdürülebilirlik ve kuşaklar arası adalet de güçlenecektir. Bu nedenle aile dostu politikalar, bir tercih değil; Türkiye'nin demografik, ekonomik ve toplumsal geleceği açısından stratejik bir zorunluluktur.

## Kaynakça

Aydın, S. (2025). Aileyi Güçlendirecek Tekliflerimiz Hayata Geçtiğinde Türkiye Kazanacak <https://www.ebs.org.tr/haber/aileyi-guclendirecek-tekliflerimiz-hayata-gectiginde-turkiye-kazanacak/36006>

European Parliament, The right to disconnect, AT A GLANCE Plenary – January 2021

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS\\_ATA\(2021\)659443\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659443/EPRS_ATA(2021)659443_EN.pdf)

TÜİK, Doğum İstatistikleri, 2024, Haber Bülteni, 13 Mayıs 2025 SAYI: 54196

TÜİK, İstatistiklerle Yaşlılar, 2024, Haber Bülteni, 13 Mart 2025, SAYI: 54079 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yasli-lar-2024-54079>

UNICEF, ILO (2021). Family-Friendly Policies For Workers in The Informal Economy Protecting and ensuring social protection and care systems for all children and families in the context of COVID-19 and beyond. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/genericdocument/wcms\\_811833.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/genericdocument/wcms_811833.pdf)

Utma S (2020). Aile Kurumunun Dönüşümünde Sosyal Medyanın Etkisi: Aile İçi İletişimin Dijitalleşmesi, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research Cilt: 13 Sayı: 71 Haziran 2020 (1016-1023) & Volume: 13 Issue: 71 June 2020 [www.sosyalarastirmalar.com](http://www.sosyalarastirmalar.com) Issn: 1307-958

Yıldız, N. (2022). İş Ahlâkı Perspektifinden Çalışma Hayatında Ailenin Güçlendirilmesi. (Emek ve İş Ahlakı içinde). Ed. M. E. Kala, Türkiye Yazarlar Birliği Yayınları, 316-335.

Yıldız, N. (2024). Kamuda Sosyal Diyalog Mekanizmaları, Kamu'da Sosyal Politika, Yıl: 17, sayı: 49, Aralık 2024, ISSN: 1306-8334, 57-70

Yılmaz, H. (2024). Günümüz Çalışma Hayatı İçin Bir Gereklik: İş ve Aile Hayatı Uyumu İle 4688 Sayılı Yasanın Sağla(yama)dıkları, Kamuda Sosyal Politika, Yıl: 18, Sayı: 50, Aralık 2025, ISSN: 1306-8334. 247-254