

PAPER DETAILS

TITLE: Neoliberal Muhafazakârlığın İs ve Aile Yasamini Uzlastirma Yaklasimi

AUTHORS: Servet GÜN

PAGES: 35-54

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/487402>

Neoliberal Muhafazakârlığın İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Yaklaşımı

Servet Gün, Munzur Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri,
e-posta: servet62@gmail.com

Özet

Ev içi iş yüküyle iş yerindeki sorumlulukları bağdaştırmayı amaçlayan iş ve aile yaşamını uzlaştırma anlayışı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine çare olarak Batılı ülkelerde 30-40 yıllık bir çabaya bağlı olarak olgunlaşmış bir yaklaşımı ifade etmektedir. Her ülkenin özgüllüğüne bağlı farklı seyirler izleyebilen iş ve aile yaşamını uzlaştırma siyaseti, Türkiye’de çok yakın bir geçmişe tarihlenmektedir. 2010 yılında bir dizi çalışmayla başlayan uzlaştırma arayışları bugün somut yasal bazı düzenlemelerle kendi özgüllüğü içerisinde belirli bir eğilimi ortaya koyabilmiş durumdadır. Zira “Aile ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı”nın belirlediği çerçevede şekillenen uzlaştırma yaklaşımı, pro-natalist (nüfus arttırıcı) programların öne çıktığı politikalar içerisine yerleştirilmiştir. Kimi politika belgeleri ve bazı düzenlemeler ile tasarılar müracaat edilerek analiz edilecek olan Türkiye’nin uzlaştırma yaklaşımı, elbette ki, iş yaşam dengesini sağlayabilecek mi veya toplumsal cinsiyet eşitliğini belirli ölçülerde gerçekleştirebilecek mi sorularıyla da muhatap olmaktadır. Sonuçta ataerkil işbölümünü pekiştiren aile politikalarının yanı sıra esnek çalışma politikalarını genişleten bir eğilimin söz konusu olması, uzlaştırma yaklaşımının ekonomi-politiği hakkında bazı saptamalar yapmaya imkân vermektedir.

Anahtar sözcükler: Ataerkillik, iş ve aile yaşamını uzlaştırma, neoliberal strateji, muhafazakârlık, toplumsal cinsiyet.

A Conservative Neoliberal Approach of Conciliating Work and Family Life

Abstract

Conciliating work and family life has been a popular approach viewed as an ideal solution to eradicate inequalities resulted from gender issue in western countries for 30-40 years. Showing different features in different societies by their unique societal environment, this approach is a relatively new phenomenon in Turkey. It was not until the year 2010 these kinds of policies for conciliating work and family life had been known in Turkey. Now there are some regulations to balance work and family life. Framed by the Program for Protecting Family and Dynamic Population Structure, conciliating work and family approach has been included in pro-natalist policies. This paper evaluates the policies aimed at conciliating work and family life by examining regulations, official texts and other documents and questions whether these policies can balance work and family life or not. To what extent do these policies achieve gender equality? From a political economy point of view we can argue that this approach fosters patriarchal

division of labour in the households and also leads to flexible working.

Keywords: Patriarchy, conciliating work and family life, neoliberal strategy, conservatism, gender.

Giriş

Avrupa Birliği (AB), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) gibi birlik ve kuruluşların sosyo-politik hedefleri içerisinde yer almış ve tartışılmış olan; ‘ev içi iş yükü ile iş yerindeki sorumlulukları bağdaştırma sorununa’ işaret eden ‘iş ve aile yaşamını uzlaştırma’ yaklaşımı, esas itibarıyla kadın istihdamını arttırma amacına özgülenmiş bir anlayışa dayanmaktadır (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015: 100; Ünlütürk Ulutaş, 2015: 728, İlkaracan, 2010: 8). İş ve aile yaşamını uzlaştırma sorunuyla ilgili Türkiye’deki ilk ciddi/kurumsal çalışmaların 2010 yılında başlatıldığı AK Parti Kadın Kolları Başkanlığı öncülüğünde yürütülen “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları Çalıştay Raporu”ndan (2012) izlenebilmektedir. ‘Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve iş yaşamındaki kadınların sorunlarına çözüm bulma’ şiarıyla başlatılan çalışmalar, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının koordinatörlüğünde hazırlanan ve ilan edilen “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı Eylem Planı” adlı belgeye (2015) somut bir biçimde yansıtılmış; iş ve aile yaşamını uzlaştırma sorunu pro-natalist (doğurganlığı arttırıcı) politikaların hedefleri içerisine yerleştirilmiştir. Bugün Türkiye’de 6663 sayılı kanunla¹ yasal adımı atılmış bulunan iş ve aile yaşamını uzlaştırmaya yönelik düzenlemeler, geçici iş ilişkisinin yaygınlaşmasına aracılık edecek olan özel istihdam bürolarıyla ilgili yasanın² yürürlüğe girmesiyle birlikte büyük oranda murat edildiği biçimiyle çerçevesi tamamlanmıştır.

Konuyla ilgili daha önce yapılmış çalışmaların (Kağnıcıoğlu, 2013; Özaydın, 2013; Beneria ve Martinez-Iglesias, 2010; İlkaracan, 2010) gösterdiği gibi ülkelerin refah anlayışları ve diğer bazı özellikleri, iş ve aile yaşamını uzlaştırma yaklaşımına yönelik sosyo-politik kurguyu büyük oranda belirlemektedir. Örneğin sosyal demokrat kuzey Avrupa ülkeleri, cinsiyet eşitliğini gözetken kamu politikalarını merkeze koyan bir yaklaşım benimsemişken; liberal anglo-sakson ülkeleri ise kamusal politikalardan uzak duran piyasa yönelimli bir anlayışı tercih etmiştir. İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikalarına genel olarak annelik-aile vurgusuyla yön veren Türkiye’de ise gelinen aşamada piyasa eğilimlerini de içeren –en azından onları dışlamayan- bir hat izlenmiştir.

Sınıflandırıcı keskin analizlerin yapılması için uygulamaları beklemek gerekse de; bugünden, yapılan düzenlemelere ve bazı politika belgelerine müracaat ederek eğilimin yönünü tespit etmek ve bir takım öngörülerde bulunmak mümkün

gözükmektedir. Nitekim konuyla ilgili düzenlemeler ve politika belgeleri bu açıdan zengin içeriğe sahip bir birikim oluşturmuş durumdadır. Ayrıca, iş-aile yaşam dengesi³ gibi bir anlayıştan türeyen ve kadın işgücünü arttırmayı hedefleyen bir yaklaşımın 'ailenin ve dinamik nüfus yapısının korunması' gibi kadını hane içine çağırarak bir bağlam içerisine yerleştirilmesi, ilk bakışta paradoks gibi gözükse de ilgiye değer bir tartışma zemini sunmaktadır.

Türkiye'nin iş ve aile yaşamını uzlaştırma yaklaşımı asıl olarak düzenlemelere ve önemli bazı politika belgelerine müracaat edilerek incelenecekse de; bahsi geçen politikalara yön veren siyasal iktidarın ekonomi-politiği ve ideolojik pozisyonu tartışmalarda açıklayıcı niteliğiyle gerekli yeri bulmaktadır. Böylelikle asıl soruyla -kadın istihdamı artacak mı?- birlikte piyasa yönelimli muhafazakâr bir iktidarın iş-yaşam dengesi sorununa nasıl yaklaştığı sorusuna da belirli oranda cevap aranmış olacaktır.

Uzlaştırma Yaklaşımının Ekonomi-Politiği

Azalan genç nüfus kaygısını gözeterek muhafazakâr değerler sistemi içerisinde merkezi bir konum işgal eden annelik-aile olgusunu öne çıkaran Türkiye, aşağıda görüleceği gibi, kadını annelik potansiyeli üzerinden aile ile eşleştiren genel bir tutum takınmıştır. Ne ki, özellikle Türkiye'ye özgü olmayan bu tutumun toplumsal ve tarihsel kökleri, kapitalizm öncesine uzanan; kadınların emekleri ve bedenleri üzerinde erkeklerin tahakküm kurabildiği eşitsiz cinsiyet ilişkiler sistemini işaret eden ataerkilliğe (patriarkaya) kadar gider. Feminist yazında teorik sorunlar barındırdığı gerekçesiyle ihtiyatla karşılanan (Kandiyoti, 2013; Özügürlü, 2012) ataerkilliğin önemi, değişik üretim tarzlarına eklenerek (Dönmez Atbaşı ve Kurtulmuş, 2012: 264) kapitalizm koşullarında sürüyor olmasından kaynaklanmaktadır. Ataerkilliği 'erkeklerin kadınlara egemen olduğu' bir sistem olarak tanımlayan Hartmann (2012: 174-175) ataerkilliğin maddi temelini, yalnızca aile içerisinde çocuk yetiştirmeye ilişkilendirmemekte; kadını denetlemeye izin veren bütün toplumsal yapılara dayandırmaktadır. Zira ataerkil denetim, kadınların emek gücü üzerindeki yönlendiriciliğin yanı sıra cinselliğin (doğum) kontrol altında tutulmasını da içeren toplumsal bir mekanizma olarak işlemektedir (Hartman, 2012: 179).

Kadının aile içindeki annelik (yeniden üretim) rolü, üretim ilişkileri içerisindeki özgül konumunu da büyük oranda belirlemektedir (Ecevit, 1985: 85). Geleneksel olarak her iki cinsiyetin birbirini tamamlayan 'adil sorumluluk paylaşımı' olarak görülen cinsiyete dayalı (ataerkil) iş bölümü, teknik bir iş bölümü olmanın ötesinde çoğunlukla ayrıcalık ve ayrımcılık üreten, hâkimiyet ve tabiiyet ilişkisi kuran bir dayatma biçimini almaktadır. Bu şekilde yeniden üretim rolleri kadınların işgücüne erkeklerle eşit şartlarda katılmalarını engelleyici bir rol

oynamakta; biyolojiden (doğurma özelliğinden) kaynaklanan bu işbölümü zamanla büyük ölçüde kısıtlayıcı toplumsal ilişkiler ağına dönüşmektedir (Molineux, 2012: 147-148). Zira 'ev ve bakım hizmetlerinin neden hala bugün kadınların sorumluluğunda olduğu' (basit) sorusunun (zor) cevabı ise açık ki ataerkil ilişkilerin bu örtük yapısı içinde aranmalıdır.

Kolektif bir özne olan kadınlığı annelik potansiyeli saikiyle aile içinde eriten muhafazakârlık ise ataerkilliği maddi temelleri üzerinde tutan güçlü bir dayanak işlevi görmektedir. Nitekim gelenekselliğe ve 'status-quo'ya bağlılığı⁴ ifade eden muhafazakârlığın en hassas konulardan biri ailedir (Nisbet, 2002: 104; Akın, 2012: 6; Baker, 2006). Ailenin hassas (çoğu kez kutsal) bir konu olması, esas itibarıyla birey ile devlet arasındaki ilişkiyi kuran ve toplumsal bütünlüğü sağlayan aracı kurum olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır⁵ (Connell, 1998: 167; Gül, 2001: 149). Değer, inanç ve kültür aktarımı sağladığı düşüncesiyle aile, sadece toplumsallığın değil; aynı zamanda siyasallığın da kazanıldığı bir 'eğitim kurumu' olarak görülmektedir (Akın, 2012: 4). Dolayısıyla toplumun hücreleri olarak şekillenen ailenin ve aile etrafındaki halenin korunması, muhafazakârlığın toplumsal projesinde kritik bir yer tutmaktadır. Bu nedendir ki kadınlar, aile üzerinden geleneğin cevherinin muhafaza edildiği özel alanla özdeşleştirilmektedirler (Bora, 2009: 244).

Türkiye'nin uzlaştırma yaklaşımının 'nüfusu koruma' politikası çerçevesinde ele alınması ihtiyacı, ataerkil muhafazakârlıktan beslenen bir anlayışla açıklanabilir⁶. Ne var ki, murat edildiği gibi, nüfusun dinamizmi toplumsal sistemin sürekliliği açısından önem taşısa da; neoliberal politikalar gereği, piyasa beklentilerini karşılayan bir formülasyona dayanma zorunluluğu da ortadadır. Zira anneliği (aileyi) düzenlemenin (kontrol etmenin) bir nedeni de, işgücü piyasasının yapısını sermaye birikimine uydurma zorunluluğundan kaynaklanmaktadır. Kadın (anne) bir taraftan çalışarak işgücü piyasasında yer alırken; diğer taraftan işgücü piyasasında yer alacak gelecek nesilleri doğurmak ve yetiştirmek zorunda kalmaktadır. İşgücü piyasası dinamikleri açısından kadının (annenin) dikkat çekici önemini ortaya koyan bu ikili rol, nihayet sermaye birikim süreçlerine bağlı olarak bir dengeyi, uzlaşma arayışını gerekli kılmaktadır (Kaya Bahçe, 2008: 78). Zira bugün yaşanan nüfus kaygısıyla şekillenen Türkiye'nin uzlaştırma anlayışı, aileyi piyasaya uyduran bir eğilimi öne çıkarırken; ataerkil muhafazakârlıktan beslenen titiz bir özel alan (aile/annelik) çalışmasını da birlikte tasarlamıştır.⁷

Muhafazakârlıkla desteklenen ataerkil aile modelinin yanı sıra kadınlara sunulan yarı zamanlı çalışma seçenekleri, bir taraftan kadınların işgücü piyasasında kalmalarını sağlarken; diğer taraftan piyasaların temel gereksinimi olan esneklik politikalarının uygulanmasına da imkân vermektedir (Kaya

Bahçe, 2008: 79). Zira kadınları hedefleyen uzlaştırma politikalarıyla birlikte gündeme getirilen esneklik, retorikte kadınların çıkarlarını anlatsa da, gerçekte piyasaların gereksinimine bağlı bir 'projeden' öte bir anlam ifade etmemektedir. Uzlaştırma yaklaşımıyla birlikte yeniden⁸ gündeme gelen esneklik kavramı, bilindiği gibi neoliberal stratejinin önemli ve sürekli gündem konularından biri olmaya devam etmektedir.

Reel ücret artışlarını gerekçe gösteren işveren örgütleri, esneklik tartışmalarını 1990'lardan itibaren başlatmış ve temel politika konusu haline getirmiştir. Nitekim 1994 yılında TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) tarafından hazırlanan bir raporda, emek piyasasının esnekliğe kavuşturulması için işten çıkarmayı engelleyici düzenlemelerin azaltılması; geçici, yarı zamanlı ve belirli süreli iş gibi standart dışı iş türlerini düzenleyen yasal değişikliklerin yapılması gerektiği vurgulanmaktadır (Onaran, 2004: 218). TİSK, TOBB ve TÜSİAD gibi işveren örgütlerinin 2009 yılında, birlikte yayınladıkları 'esneklik konulu' ortak bir metinde ise esneklik taleplerini 'küresel piyasa şartlarının dayatmasına' bağlamaktadırlar. Piyasa şartlarına uyumu 'kalkınmanın temeli' olarak analiz eden işveren örgütleri, esneklik anlayışını 'güvenceli esneklik' olarak düzelterek 'işletmelerin korunması' doğrultusunda "kayıtlı sektör, yasal güvenceye sahip esnek uygulamalardan yararlanabilmelidir" diyerek yeniden formüle etmektedirler (Gözden Geçirilmiş Metin, 2009: 2). Nitekim 'kayıtlı sektör' vurgusuyla kayıt dışı sektörün kullandığı imkânlardan yararlanıp rekabet avantajını arttırmak isteyen kayıtlı sektörün bu formülünde güvenceyle ilişkilendirilen emek değil, sadece sermayedir. Aynı ortak metinde, emek kesimi için güvence, 'çalışma hayatları boyunca ilerlemelerini sağlayacak becerilerle donanmak ve yeni istihdam olanakları bulmak' olarak bizzat belirtilmiştir. Kast edilen güvencenin 'iş güvencesi' olmadığı; 'istihdam edilebilirliği' ifade eden 'istihdam güvencesi' olduğu anlaşılmaktadır. Bu içeriğiyle istihdam güvencesi yaklaşımı, iş güvencesinin hukuksal bir güvence olmaktan çıkarılmasını, kişinin kendi kapasitesine ve piyasanın işleyiş mantığına bırakılmasını ifade etmektedir (Çelik, 2012: 22). Ayrıca, sorumluluğun esneklik gerekçesiyle bu şekilde emekçi kesimlere yüklenmesi ise emeğin kazanılmış haklarında geriye gidişi işaret eden 'sınıfsal bir politika dönüşümü' olarak yorumlanmaktadır (Yeldan, 2012: 7).

İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Paradigması: Genel Çerçeve

Uzlaştırma paradigmasını tartışma konusu yapan çalışmaların bir kısmı, konunun toplumsal çıkarları ifade eden kamusal alana ait bir sorun olduğu veya piyasa yönelimli bir sorun olmadığı yönünde sonuçlara varmaktadırlar. Zira Avrupa Birliği ve OECD gibi birlik üyesi ülke uygulamalarını karşılaştıran bu çalışmaların temel tespiti -devletin sorun karşısındaki pozisyonu ve devlet tarafından sağlanan kamusal destek gerekçesiyle- uzlaştırma konusunun piyasa

yanlısı bir bağlama oturmadiğı yönündedir (Beneria ve Martinez Iglesias, 2010: 203). Ülkelerin özgüllüklerine bağılı olarak uygulamalarda nüansı aşan kimi değışiklikler olsa da, Avrupa Birliğı ve OECD ülkelerinde uzlaştırmaya politikalarının genel çerçevesini, kadınların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştıracak mekanizmalar oluşturmaktadır (Dedeoğlu ve Şahankaya: 2015: 100). Zira Avrupa Komisyonu, kadınların işgücüne katılımını arttıracak mekanizmaları üretmek suretiyle uzlaştırmaya politikaları bağlamında cinsiyet eşitliğı stratejisi belirlemiştir; bahsi geçen bu stratejiyle -2020 Avrupa hedefi sloganıyla- kadın istihdamını %75 düzeyine taşıyacağını ilan etmiştir (European Commission, 2010).

Alan yazında üzerinde uzlaşmış bir tanımı olmasa da, Türkiye'nin pozisyonunu görmek bakımından iş ve aile yaşamını uzlaştırmaya yaklaşımını dayanaklarıyla birlikte genel hatlarıyla tartışmak yararlı olabilir. OECD ve ILO gibi kuruluşların gündemlerinde yaklaşık yarım asırlık bir geçmiş içerisinde yoğunlukla yer bulan iş ve aile yaşamını uzlaştırmaya anlayışı, piyasa ekonomisiyle belirginleşen iş-aile yaşamı dengesizliğine yönelik sosyo-politik bir çözüm arayışı olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle evli kadınların artan oranda işgücü piyasasına dâhil olması ve nüfusun giderek yaşlanması, söz konusu arayış sürecinde belirleyici etkenler olarak değerlendirilmektedir (Özkaplan, 2010; Özen Kapız, 2002: 143). Diğer bir deyişle kadınların işgücü piyasasında varlık kazanmasıyla zayıflayan 'geleneksel rolleri' arasındaki negatif ilişki, uzlaşma arayışının çıkış noktasını oluşturmaktadır. Ayrıca cinsiyete dayalı toplumsal işbölümünün -ev ve bakım hizmetlerinin kadının sorumluluğunda olması- iş ve aile yaşamı dengesini sağlamakta yetersiz kalması, kamusal çözümlerin devreye sokulmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu bağlamda piyasa beklentilerini içeren kadın emeğine yönelik talebi karşılamak ve kadın emek arzının sürekliliğini sağlamak gibi hedefler ise bahsedilen zorunluluğun öncelikleri arasında sayılmıştır (İlkkaracan, 2010: 7; Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015: 96).

Hem emek piyasalarındaki kadın-erkek eşitsizliğine hem de hane içi işbölümüne yönelik yasal, kurumsal ve sosyal destek mekanizmaları geliştirmeyi hedefleyen çözüm arayışlarını içeren iş ve aile yaşamını uzlaştırmaya politikaları, genel olarak 'haneye yönelik bakım hizmetlerine ilişkin mekanizmalar' ile 'çalışma zamanı ve izinleri içeren kurumsal düzenlemelerden' oluşmaktadır. Bu çerçevede 'ebeveyn izinleri', 'emzirme izni', 'hamilelik süresince kadın çalışanları koruyan hükümler', 'çocuk dışında aile içinde diğer bakım yükümlülüklerine ilişkin izinler', 'çalışma süreleri ve esnek çalışmaya ilişkin yasal düzenlemeler' ile 'doğumdan sonra çocuk bakımına ilişkin bakım hizmetleri'ni içeren çeşitli konuları içeren bir dizi politikadan uzlaştırmaya anlayışı olarak bahsedilmektedir (İlkkaracan, 2010: 8; Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015: 97; Özkaplan, 2010).

Bazı uygulama örneklerine bakılarak, hem ailenin eşitlikçi bir yapıda devamlılığını sağlayan hem de istihdam edilebilir kadın emeğinden özel ve kamusal alanlarda azami düzeyde yararlanmayı hedefleyen bir işleyişin söz konusu olduğu vurgulansa da (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015: 97); kadını geleneksel rollerine doğru iten ve evde kalıp ev işi, çocuk ve yaşlı bakımı gibi işleri yapmasını sağlayan ataerkil aile yapısını güçlendiren 'nakit transferi uygulamaları' ise uzlaştırma politikaları arasında yer alan tartışmalı başlıklar içerisinde değerlendirilmektedir. Nitekim sağlanan nakit desteği, genel olarak kadını çocuk, engelli ve yaşlı bakımı yükümlülüğü için eve çeken; emek piyasasından dışlayan; sosyal güvenceden, sosyal haklardan ve asgari gelirden yoksun bırakan; yoksulluğu kurumsallaştırıcı ve cinsiyet ayrımcı bir işleyişe sahip olduğu düşüncesiyle eleştirilmektedir (İlkaracan, 2010: 9).

Yine, iş ve aile yaşamını uzlaştırmak üzere gerçekleştirilen uygulamalar içerisinde bakım hizmetlerini ortaklaştıran ya da geleneksel bağlarından koparabilen politikalar –erişilebilir çocuk, yaşlı ve engelli bakım hizmetlerinin kurumsal düzeyde geliştirilmesi- dışında (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2015: 98) diğer bazı hedeflere yönelik ihtiyatlı değerlendirmeler yapıldığı kabul edilmelidir. Zira nüfus arttırıcı politikaların aracı olarak konumlandırılma anlayışının yanı sıra (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 731) evli ve çocuklu kadınların esnek ve güvencesiz işlerde çalışmasını normalleştiren bir sürece hizmet edebileceği (Özkaplan, 2010: 5) düşüncesiyle uzlaştırma yaklaşımının giderek tartışmalı bir konu haline geldiği görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yaygınlığı ve işgücü içerisindeki zayıf kadın varlığı Türkiye'yi uzlaştırma politikaları bağlamında dikkate değer bir ülke haline getirmektedir. Bu konuda atılan somut (düzenlemelere dayalı) adımlar henüz çok yeni olmakla birlikte; bir süredir çeşitli politika belgelerine yansıyan kimi hazırlıkların olduğu da bilinmektedir.

Türkiye'nin İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Yaklaşımı: Genel Eğilim

Uzlaştırma politikalarının gündeme gelmesinde kadınların emek piyasasından dışlanmaları belirleyici bir etken olarak görülmektedir. Ne ki, cinsiyet eşitsizliğinin derinleşmesinde ve keskinleşmesinde rol oynayan dışlama mekanizmalarından Türkiye'nin de muaf olmadığı bilinmektedir. Bu nedenle 'kadınların işgücüne katılımını arttıracak ve istihdamdaki pozisyonlarını güçlendirecek' politikaları ifade eden uzlaştırma politikalarına ihtiyaç duyulduğu kabul edilebilir.

'Cinsiyet temelli iş yükleri ve bakım hizmetleri' Türkiye'de istihdamın durumunu belirleyen ve kadınların işgücüne katılımını engelleyen önemli göstergeler olarak değerlendirilmektedir (Ecevit, 2008: 157). Ayrıca kadına yönelik

geleneksel/ataerkil algı ile birleşen muhafazakârlık (Göksel, 2015; Buğra, 2010), kırsal kesimden göç, düşük eğitim düzeyi ve düşük eğitim düzeyine bağlı olarak ücretlerin düşüklüğü (Süral, 2013: 281) ve istihdam yaratmayan büyüme gibi sebepler de kadınların emek piyasalarındaki konumunu belirleyen diğer önemli sorunlar arasında sayılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önemli göstergelerinden biri olarak kabul edilen kadın-erkek işgücüne katılım ve istihdam oranları arasındaki fark, Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) *Temel İşgücü Göstergeleri 2014-2015* verileri aracılığıyla izlenebilir. Bu verilere göre (Haber Bülteni, 2016) çalışabilir (15-64) yaşta olup da emek piyasalarıyla bağ kurabilmiş olan kadınların oranı (*işgücüne katılma oranı*) %35; istihdam edilenlerin oranı ise %30,5'tir⁹. Söz konusu resmi verilere göre, 29 milyon olan çalışabilir yaştaki kadın nüfusun sadece 10 milyonu emek piyasalarıyla bağlantılıdır. Diğer bir deyişle yaklaşık 20 milyon çalışabilir durumdaki kadın piyasalardan bir biçimde dışlanmış durumdadır. Bahsi geçen, piyasa dışında kalan çalışabilir yaştaki kadınların çok önemli bir kısmının 'tam zamanlı ev kadınlığı' pozisyonu dolayısıyla piyasalara giremediği veya emek piyasalarından dışlandığı tahmin edilmektedir (İlkkaracan, 2010: 22)¹⁰. Nitekim Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu'nun (2012: 20) 65 ili 1555 haneyi kapsayan, görüşülenlerin %57,5'ini kadınların oluşturduğu bir çalışmada 'toplumsal cinsiyet rolünü ev kadınlığı olarak tasavvur eden kültürel bir yaklaşımın' içselleştirilmiş olduğu tespit edilmektedir. Şaşırtıcı olmayan benzer sonuçlara Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın *Aile Yapısı Araştırması* adını taşıyan görgül çalışmasıyla da ulaşılmıştır. Zira cinsiyete dayalı işbölümü algısının altı çizilen bu araştırmada, 'çocuk bakımı ve ev işlerinin' kadının asli görevi olduğu cevaplayıcı erkeklerin %56'sı tarafından kabul edilmişken; kadınların %57'sinin görüşü bu yöndedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014: 271).

Ayrıca cinsiyet eşitsizliğini ölçen karşılaştırmalı uluslar arası göstergelerde (Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Ayrımı Raporu, 2012) cinsiyet eşitsizliği ölçümlerinde Türkiye'nin oldukça alt sıralarda yer alması¹¹; 'işgücüne katılımı arttırmayı ve hane içi sorumlulukları dengelemeyi hedefleyen' uzlaştırma politikalarına ihtiyaç duyulduğunu açıkça göstermektedir. Ne var ki girişte de belirtildiği gibi, uzlaştırma yaklaşımını şekillendiren 'değerler kompozisyonu', uzlaştırma politikalarının yönünü ve başarısını (toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltma ölçüsünü) veya başarısızlığını (toplumsal cinsiyet eşitsizliğini artırma ölçüsünü) büyük oranda belirlemektedir.

İş ve aile yaşamını uzlaştırma yaklaşımını belirlemek üzere yapılan ilk 'önemli' çalışmalar¹², 2010 yılında AK Parti Kadın Kolları Başkanlığı öncülüğünde başlatılmıştır. Daha sonra, 'kadının işgücüne katılımında hane içi sorumluluklarını önemli bir engel olmaktan çıkarmak ve somut çözümler üretmek' amacıyla

2 Şubat 2012’de bir çalıştay düzenlenmiştir. Bu çalışmalarda ileri sürülmüş olan bazı öneriler; bir takım politika belgelerine, politika hedeflerine ve yasal düzenlemelere konu olmuştur. Söz konusu çalıştay sonucunda yayınlanan rapor (İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları Çalıştay Raporu, 2012) ve sonrasında yayınlanan bazı politika belgeleri ile düzenlemeler ve tasarılar, uzlaştırma politikalarına bağlı genel eğilimi belirleyen göstergeleri içeren kaynaklar olarak sıralanabilir.

Onuncu Kalkınma Planının eki niteliğindeki (TEPAV, 2013: 9) “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı Eylem Planı” (2015) özellikle bahsedilmesi gereken kaynaklar arasındadır. Nitekim iş ve aile yaşamını uzlaştırma yaklaşımı, bu planın dört önemli hedefinden biri olarak “Türkiye’nin ekonomik ve sosyal gelişmesini desteklemek üzere dinamik nüfus yapısının korunması, aile kurumunun güçlendirilmesi” amacına özgülenerek belirlenmiştir. Bahsi geçen dört hedefi gerçekleştirmek üzere üç bileşen ile kategorize edilen Eylem Planı’nın üçüncü bileşeni uzlaştırma politikalarına ayrılmış ve en çok iki yıllık süre öngörülerek (Ocak 2015- Aralık 2016) gerçekleştirilebilecek bir programa bağlamıştır. Bu bağlamda “Dinamik Nüfus Yapısının Korunması” bileşeni içerisinde kategorize edilen uzlaştırma yaklaşımı, bugün için artık bazıları düzenlemelere konu olmuş ağırlıklı olarak ‘anne-aile merkezli’ politika hedeflerinden oluşmaktadır. Örneğin, “devlet memurlarının sahip olduğu babalık izni ve benzeri haklar özel sektör çalışanlarına da” yaygınlaştırılacaktır denilen eylem planı, “işçilere eşinin doğum yapması veya evlat edinmesi halinde üç günlük babalık izni verilmesi sağlanacaktır” şeklinde açıklanmıştır. “Çalışanların doğuma bağlı izin ve hakları güçlendirilecektir” olarak formüle edilen bir başka eylem planı için yapılan açıklama, “[a]sgari geçim indiriminde üçüncü çocuk için yüzde 5 yerine yüzde 10 indirim sağlanacağı” şeklindedir. Aile merkezli dikkat çekici diğer bir eylem planı, “[d]oğum izinlerinden sonra ebeveynlere çocuklarının ilkokula başlama yaşına kadar kısmi süreli çalışma hakkı getirileceği” yönündedir. Artık bir yasa maddesi olan bu eylem planının açıklamalarından biri ise kısa süre önce yasalaşan Özel İstihdam Bürolarıyla ilgili düzenlemedir. Nitekim eylem planının açıklaması (amacı), “[ö]zel istihdam bürolarına bu çerçevede ortaya çıkacak işgücü kaybını önlemek amacıyla geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verileceği” şeklindedir.

Annelik (aile) pozisyonunu güçlendiren eylem planlarının yanı sıra, aile merkezli olmasa da tartışmalı diğer hedefler de dikkat çekicidir. Örneğin, kamu kuruluşlarında kreş açılması veya dışarıdan hizmet alımını yaygınlaştırma koşulu ‘150 çalışana’ değil; ‘150 kadın çalışana’ bağlanmıştır. Yine, kadın istihdamını hedefleyen bir diğer eylem planına göre kadınların İŞKUR meslek kurslarına devam etmesi koşuluyla halk eğitim merkezleri bünyesinde tahsis

edilecek mekânlarda çocuklar için oyun odaları oluşturulacağı öngörülmüştür. Zira dikkat edilirse, her iki eylem planı da çocuk-anne yükümlülüğü gözetilerek belirlenmiştir.

Özel sektörde kreş imkânlarının arttırılması ve belediyeler aracılığıyla kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması gibi olumlu hedefler gözetilmişse de planın bütünü aileyi ve dinamik nüfus yapısını tahkim etmeyi hedeflemiş; uzlaştırma yaklaşımı ise büyük ölçüde bu eğilime tabi kılınmıştır.

Eylem Planı, yayınlanmadan önce dönemin Başbakanı tarafından ‘kutsal annelik’, ‘ailenin korunması’ ve ‘kadın istihdamı’ vurgularıyla yukarıda altı çizilen çerçeveye yakın argümanlar öne çıkarılarak kamuoyuna tanıtılmıştır (Davutoğlu, 2015):

Bizim sosyal bünyemizin en önemli kurumlarından ve normatif yapımızın en önemli referans noktalarından birisi ailedir. Ailenin korunması, gelecek nesillerin korunması bağlamında büyük önem taşıyor. En güçlü yanımız olan bu özelliğimizin modern hayatta çalışma, istihdam hayatıyla bir bütüncüllük oluşturması ve özellikle kadınlarımızın aileyle çalışma hayatı arasında bir gerilim içine düşmemesi için yoğun bir çalışma temposu içinde olduk ve dün gece bu paketin detayları üzerinde çalışmalarımızı tamamladık.

Politika öncelikleri arasına ailenin korunması hedefinin konulmasını, ‘aktif üretime katılan nüfus ile üretime katılma gücünü kaybetmiş nüfus arasındaki dengenin bozulmasına’ -diğer bir deyişle giderek nüfusun yaşlanmasına- yoran dönemin Başbakanı, bu gidişatı bazı nüfus verilerine dayandırmıştır. Türkiye’deki doğurganlık hızının şu an 2,07 seviyesinde olduğunu, 4-5 yıl içinde bu seviyeyi 2,1’den daha büyük bir noktaya getirmeye çalıştıklarını ve şu andaki optimum düzeyin altına düşülmemesine özen göstereceklerini belirten dönemin Başbakanı nihai hedefi ayrıntılı olarak Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı tanıtım toplantısında şu şekilde gerekçelendirmiştir (Davutoğlu, 2015).

Onun [optimum düzeyin] altına düştüğü için bu tedbirleri alıyoruz. 65 yaş üstü nüfusun da şu andaki yüzde 7’ler düzeyinde tutulmasını sağlamak [gerekir]. Bu oranın daha fazla artarak 2023’lere doğru dinamik nüfus yapısının bozulmasına izin vermeme çabası içinde olacağız. Uzun vadede ise 2,1 olan doğurganlık oranını yüzde 3’e kadar çıkarmaya kararlıyız.

Zira ilan edildikten sonra yayınlanan bu planda yer alan hedeflerden türeyen yasal düzenlemelere bakıldığında ‘tutarlı bir siyaset’ izlendiği -demografik beklentilerin belirleyici olduğu anne-aile merkezli politik kararlılığın sürdüğü- kabul edilmelidir.

Mevzuatta Şekillenen Uzlaştırma Anlayışı: Kutsal Annelik ve Esneklik

Farklı konuları içeren 6663 sayılı *torba* Kanunda (K.T. 29.01.2016; R.G. 10.02.2016) iş ve aile yaşamını uzlaştırma yaklaşımına konu olabilecek düzenlemelere -on maddesinde- yer verilerek son yıllarda yapılan çalışmaları somut düzeye taşıyan ‘önemli bir adım’ atılmıştır. Kanunun yasalaştığı günlerde Başbakanın basına yansıyan ve manşete taşınan “doğum yapan kadın aslında vatani bir görev yapıyor” (Davutoğlu, 2016) başlıklı konuşması, esasen kanuna içerilen düzenlemelerin niteliğini büyük oranda özetlemektedir.

Yine de, uzlaştırma yaklaşımının yönünü tespit etmek bakımından düzenlemeleri yakından inceleyerek bazı ayrıntıları görmek gerekmektedir. Bu bağlamda devlet memurlarına daha önce tanınmış olan bir haktan dolayı oluşan sosyal güvenlik kaybını gidermek üzere ilgili kanunda (6663/5 md.) yapılan bir düzenlemeyle, aylıksız izinde geçen sürelerin (en çok on sekiz aya kadar 657/108 md.) sosyal güvenlik kapsamına alındığı görülmektedir¹³. Olumlu sayılabilecek bu düzenlemenin yanı sıra; memur kadınlarla ilgili bir diğer düzenleme ise (6663/6 md.) ‘bakım sorumluluğunu doğrudan kadına yükleyen’ bir mantık taşıdığı gerekçesiyle eleştirilmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 735). İlgili düzenlemeye göre analık izninin bitimi sonrasında ayrıca süt izni verilmeksizin¹⁴ kadın memur, isteği halinde birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Doğum sayısına bağlı olarak değişen sürelerde yarı zamanlı çalışma düzenlemesi, maaş kesintisini içeren düzenlemelerle tamamlanmadığına göre bu süreleri kullanan kadın memurların maaşlarında herhangi bir kesinti olmayacağı, yarı zamanlı sürelerde tam maaşla çalışacakları varsayılmalıdır. Nitekim ‘doğum sonrası yarı zamanlı çalışma’ başlığını taşıyan bir başka madde (6663/10md.) maaş ve diğer kesintileri ayrıntılı olarak düzenlemiştir. Hem kadın hem de erkek memurları hedefleyen madde, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihe gelinceye dek (5,5 yaş), ayrıca süt izni verilmeksizin memurun haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı kadar düzenlenebilmesini içermektedir. Bu madde hükümlerinden yararlanan memur yarı zamanlı çalıştığı süreler boyunca mali haklar ile sosyal haklardan da yarı ödemeler esas alınarak yararlanmaktadır. Aynı zamanda bu süre içerisinde derece ve kademe ilerlemeleri normal sürelerin yarısı dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Bu madde her ne kadar ‘memur’ diyerek erkek memurları da kast eder bir içeriğe sahipse de, asıl hedefin kadın memurlar olduğu madde gerekçesinde ‘kadınları iş hayatından koparmadan çalışma imkânı sağlamak’ olarak belirtilmektedir. Genel olarak lise ve üzeri okullardan mezun eğitimli kadınların bu düzenlemeden yararlanabileceğini, üç çocuk doğuran bir kadının toplam 16,5 yıl yarı zamanlı çalışarak kamuda erkek personelin öncelikli tercihiye yol

açacak bir anlayışa kapı aralayacağını öngören Toksöz'ün (2016) sorgulaması haklı bir temele dayanmaktadır. Ayrıca yarı zamanlı çalışan memurun boşluğunu kimin dolduracağı ve memur yerine farklı statüde bir personel rejiminin mi? öngörüldüğü belirsizlik taşıyan konular arasındadır.

İşçi statüsünde çalışanlar için iş-aile yaşam dengesini kurmak üzere 6663 sayılı Kanunun 19-22 maddeleriyle memur statüsünde çalışanlara paralel düzenlemeler getirildiği -yarı zamanlı çalışma ve izinleri içeren hükümler bakımından- görülmektedir¹⁵. Bir farkla, işçi statüsünde çalışanların yarı zamanlı çalışma düzenlemelerinden yararlanması durumunda oluşacak boşluğun nasıl doldurulacağı hesaplanmış ve tasarlanmıştır. Hatırlanacağı gibi, yukarıda eylem planında 'doğum izinleri sonrası yarı zamanlı çalışma' "imkân"ıyla birlikte özel istihdam bürolarının devreye sokulacağı özellikle belirtilmiştir. Nitekim bu konuda 08.02.2016 tarihinde Meclis Başkanlığı'na sunulan kanun tasarısı¹⁶ 31 Mayıs 2016'da (kanun no: 6715) yasalaşmıştır. Özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi veren kanunun genel gerekçesi 'geçici iş ilişkisini' yasal zemine oturtmak ve 'işgücü piyasasında güvenceli esneklik sağlamak' olarak belirtilmiştir. Ayrıca esneklik olgusunun çalışanlara çalışma saatlerini düzenleme imkânı vermek suretiyle iş ve aile yaşamını dengeleme fırsatı tanıyacağı öngörülmüştür. İstihdam edilebilirlik anlayışının ağırlık kazanacağı ve başarılı aktif bir istihdam stratejisinin oluşacağı tasarıyla belirlenen diğer hedefler arasında sayılmıştır (Başbakanlık, 2016).

Sonuç olarak, annelik-aile vurgusuyla esneklik anlayışını buluşturan Türkiye'nin uzlaştırma yaklaşımı, ailenin korunmasını referans alan muhafazakâr anlayışla esnekliği referans alan ve piyasaları işler hale getirmeyi hedefleyen neoliberal iktisadi anlayışın kesiştiği bir yerde oluşmaktadır. Zira muhafazakâr anlayıştan beslenen bu oluşumun önceliği, düzenlemelerden ve söylemlerden anlaşıldığı gibi, kutsal annelik imgesiyle tahkim edilmiş ataerkil aile modeline (kadını 'geleneksel rollerine' çağırarak) doğru bir yönelişi işaret etmektedir. Evli kadının (annenin) piyasayla ilişkisini koparmayan/esnekleştiren bu yaklaşımın ekonomi-politiği, kuşkusuz yapılan ve yapılacak olan yeni düzenlemeler hakkında açıklayıcı bir çerçeve sunmaktadır.

Sonuç Yerine

İş ve aile yaşamını uzlaştırma amacıyla ortaya konulan eylem planına ve yapılan düzenlemelere bakıldığında, aile içi geleneksel işbölümünü pekiştirmeyi hedefleyen 'özel alan' politikalarına geçici iş ilişkilerini yaygınlaştırmayı içeren neoliberal politikaların eşlik ettiği görülmektedir. Annelik-aile ile özdeşleştirilen kadın, bir taraftan ataerkil muhafazakâr bir anlayışla 'geleneksel rollerine' çekilirken; diğer taraftan esneklik politikaları vasıtasıyla işgücü piyasasında

tutularak neoliberal stratejiyle belirlenen bir yaklaşımın kolaylaştırıcı 'nesnesi' haline getirilmektedir.

Keza bu yaklaşım içerisinde ev işlerini, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerini toplumsallaştıracak düzenlemelerin büyük oranda göz ardı edilmiş olması ise, iş ve aile yaşamı arasında denge sağlamanın aksine, hem işyerinde hem de aile içerisinde cinsiyete dayalı ataerkil işbölümünü güçlendirecek; hiyerarşik, eşitsiz ilişkilere zemin hazırlayabilecektir. Uzlaştırma politikaları sayesinde yaygınlaşacak olan cinsiyete dayalı işbölümü, atipik istihdam biçimlerinin yanı sıra, yarı zamanlı çalışmanın yaygınlaşması gibi nedenlerle özel sektörde kadın emeği açısından ayrımcılık üreten bir mekanizmaya dönüşebilecektir. Diğer taraftan, kamu sektöründe esneklik paradigmasının işlerlik kazanacak olması ise, Türk kamu yönetimi geleneği açısından ayrıca değerlendirilmesi gereken önemli bir eşik aşımı sorunu olarak ele alınmalıdır.

Sonuç olarak, cinsiyetçi işbölümü temelinde yapılanmış olan işyeri ve aileyi dönüştürmeyi hedeflemeyen uzlaştırma politikaları sayesinde, esnek ve güvencesiz işlerde çalışma özellikle evli ve çocuklu kadınlar açısından giderek normalleşebilecektir. Böylelikle işveren çevrelerinin esneklikle ilgili kuralsızlığı ima eden beklentileri için önemli bir seviye daha atlanmış olacaktır. Bu incelemeyle varılan sonuç ve öngörülerin yukarıdaki gibi gerçekleşmesi durumunda, kadın istihdamı artacak mı? sorusuna en iyimser tahminle dahi şu cevap verilebilir: İstihdamdaki kadın emeği oranı birkaç puan artsa bile kısmi süreli, güvencesiz ve ikincil emek statüsünü taşıyarak; eş deyişle, değersizleşerek artacaktır.

Sonnotlar

¹ 29.01.2016 tarihli *Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun* başlığını taşıyan ve torba yasa olarak bilinen yasa, konu olarak birbiriyle ilgili olmayan bazı düzenlemeleri içermektedir. 'İş ve aile yaşamını uzlaştırmayı' amaç edinen düzenleyici kurallar bu kanunun değişik maddelerine dağınık olarak serpiştirilmiş durumdadır.

² Bakanlar Kurulu'nun 01.02.2016 tarihli İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı 08.02.2016 tarihinde TBMM Başkanlığı'na sunulmuş, tasarı 6 Mayıs 2016 tarihinde Meclis Genel Kurulu'nda kabul edilmiş, 20 Mayıs 2016'da Resmi Gazete'de (Sayı 29717) yayınlanarak yasalaşmış ve yürürlüğe girmiştir.

³ İlgili yazında çeviri farklılığından kaynaklı olsa gerek zaman zaman 'iş ve aile yaşamını uyumlulaştırma' veya 'iş ve aile yaşamını uzlaştırma' kavramları kullanılabilmektedir.

Bu iki kavramsallaştırma bazen birbirinden farklı içeriklerle kullanılsa da burada aynı anlama gelecek biçimde kullanılmaktadır.

⁴ Muhafazakârlığı -statükoculuk bağlamında- geçmişin değerlerini koruyan değil, aksine şu anda sahip olunan, içinde yaşanılan değerleri gelecek kuşaklara aktarma düşüncesi olarak okuyan Baker'e göre muhafazakârlık, geçmişe ilişkin değerler manzumesi olmaktan çok geleceğin 'yenilik'lerine veya 'başkalık'larına karşı şimdiyi, şu anı koruma gayretinde olan, çoğu zaman parçalı bir değerler çizgisidir (Baker, 2006: 101).

⁵ Birey ile devlet arasındaki ilişkide bütünleştirici işlevi dolayısıyla aile, özel olarak devletin stratejik hedefi konumundadır. Toplumsal örüntülerin oluşturulmasında devletin rolü kurucudur. Zira doğurganlığı azaltıcı veya arttırıcı politikalar devletin bu rolünden kaynaklanan girişimleri arasında sayılmaktadır. Dahası, Connell'e göre annelik kurumunun yönetilmesinde devlet, ataerkil yapıyı korumak ve sürdürmek gibi, düzenleyici olmaktan daha fazlasını yapmaktadır (1998: 178-179).

⁶ Türkiye'nin uzlaştırma yaklaşımının şekillenmesinde belirleyici unsurlardan biri olan ataerkil muhafazakâr anlayışı İslam diniyle kurduğu 'sıkı' ilişki üzerinden okuyan bazı çalışmaların (Yıldırım, 2014) yanı sıra Kazemi (2004: 254) toplumsal cinsiyet politikası ve İslam ilişkisi üzerine yazdığı makalede, ataerkilliği, dini dogmaların sınırlarını aşan daha güçlü bir toplumsal ilişki olarak analiz etmektedir. Zira Kazami'ye göre İslam, ataerkilliğin pekişmesinde etkili olan unsurlardan 'sadece' biridir. Ataerkilliği sabit olmayan ve tarihsel dönüşümlere açık bir 'pazarlık' olarak yorumlayan Kandiyoti (2013: 144-145) de Kazemi ile benzer görüşler ileri sürmektedir: "Her ne kadar İslamiyet her bağlamda kendi cinsiyet ilişkileriyle ilgili kendi kurallarını getiriyorsa da karşılaştığı çeşitli yapılarla farklı uzlaşmalara varabiliyor" (...) "aile ve toplumsal cinsiyet ilişkilerinin yaygın bir şekilde 'ideolojileştirilmesi' İslamiyet'in kendisine mal edilemeyecek tamamen modern ve tarihsel bir olgudur".

⁷ Ailenin geleceği, ırkın yaşamsallığı ve sınıfın iktidarı için büyük sorumluluklar yüklenen kadınlar, annelik rolleri bakımından özellikle 18. yüzyılın ortalarından itibaren devletlerin ilgi odağı haline gelmiş; ulus devletin inşası ve orta sınıfın oluşumu açısından her zaman önemsenmiştir (Kaya Bahçe, 2008: 75; Yuval-Davis, 2010: 55). Bu bağlamda, Türkiye'de nüfusun arttırılmasıyla ilgili ilk özendirici politikalar, II. Meşrutiyet döneminde *Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyyesi* öncülüğünde yürütülmüştür. Cemiyet, aile hayatının çöküşünü önlemek amacıyla kendi bünyesinde çalışan memur ve işçiler için evlilik zorunluluğu getirmiştir. Ayrıca illere gönderilen emirlerle (Ta'mim) evlenmeyi kolaylaştırıcı derneklerin kurulması istenmiştir. Cemiyetin aldığı karar gereğince erkekler en geç 25, kadınlar ise 20 yaşında evlenmelidir. Ayrıca, gelin adayının çeyizinin hazırlanmasına yardımcı olunacağı kararlaştırılmıştır. Bu süreçte ayrıca, gençleri evlendirmeye özendirmek amacıyla gösterişli evlendirme törenleri düzenlenmiştir. Cemiyet, organize ettiği ilk evlilik için 50 lira tutarında düğün hediyesi vermiştir. Bu dönemde 'milli aile' olarak ifade edilen İttihatçıların özlemine duyduğu aile, 'aile buhranına' karşı çözüm olarak görülmüştür (Toprak, 1993). Bu şekilde ulusal

kimlik inşası arayışı içerisinde ulus devletin nüvesi olarak görülen aile, Cumhuriyet ilan edildikten sonra da ulusal dayanışmanın çimentosu olarak görülmeye devam etmiştir. Cumhuriyet dönemi nüfus politikaları için Eryurt ve arkadaşlarının çalışması (2013) incelenebilir.

⁸ Son yıllarda çalışma yaşamıyla ilgili hemen tüm politika belgelerinde esneklik bir biçimde gündeme gelmekte; çoğunlukla da genel politika eksenini belirlemektedir. Örneğin Kalkınma Bakanlığı/Yüksek Planlama Kurulunca 2014 yılında kabul edilen, geleceğe yönelik istihdam projeksiyonu oluşturan *Ulusal İstidam Stratejisi (2014-2023)* belgesinin merkezi kavramlarından biri esnekliktir.

⁹ Bu oranlar erkeklerde belirgin bir şekilde yüksektir. Örneğin çalışabilir yaştaki erkeklerin işgücüne katılma oranı %77,4; istihdam oranı ise %65,2'dir. İşgücü verilerini tarihsel olarak izleyen Dedeoğlu'na göre, 1950'lerde yüzde 70'lerde olan kadınlarda işgücüne katılma oranı 1990'lara gelindiğinde yüzde 30'lara düşmüştür; düşüş eğilimi bugün için azalsa da devam etmektedir (Dedeoğlu, 2000: 159).

¹⁰ İlkkaracan, TÜİK'in 1998 ve 2000-2009 Hane Halkı İşgücü Anketi (HHİA) mikro verileri ile yine TÜİK'in veri tabanını kullanarak yaptığı çıkarımlara bağlı olarak, piyasa dışında kalan kadınların dışarıda kalma nedenlerini büyük oranda 'ev kadınlığı' ile ilişkilendirmiştir.

¹¹ Bahsi geçen raporda 0,601'e eşit olan Türkiye'nin eşitsizlik endeksi Türkiye'yi 135 ülke arasında 124. sıraya yerleştirmiştir. Sıfırdan sonraki sayının azalması cinsiyet eşitsizliğinin arttığını göstermektedir. Diğer bir deyişle, cinsiyet eşitsizliği endeksinin bire eşit olması kadın-erkek arasında eşitlik olduğunu göstermektedir (Göksel, 2015: 157).

¹² İş ve aile yaşamını uzlaştırma sorununu 'kadın hakları' sorunu olarak gören Bakırcı (2010), uzlaştırma anlayışı içerisinde değerlendirilebilecek daha önceki (mevcut) düzenlemeleri bahsi geçen çalışmada uluslararası hukuk çerçevesinde değerlendirmiştir. Daha önce iş kanununda ve devlet memurları kanununda yer almış olan düzenlemelerin ayrıntılarını ve bugünkü düzenlemelerden farkını ayırt etmek üzere ilgili çalışma incelenebilir.

¹³ Bahsi geçen düzenleme 657 sayılı Kanuna şu şekilde eklenmiştir: 108 inci Maddenin (B) fıkrası uyarınca kullanılan aylıksız izin süreleri, her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir.

¹⁴ Devlet Memurları Kanunundaki mevcut düzenleme "Analık izni sonrasında ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir" şeklindedir. Öğlen yemekte geçen bir saatlik çalışılmayan süre de dikkate alındığında, fiilen günde dört saat (yarım gün) olan süt izni yeniden düzenlenerek fiili durum olmaktan çıkarılmıştır. Ne var ki, mevcut düzenlemeyle altı ay olan süt izni yeni düzenlemeyle çocuk sayısına göre arttırılarak üçüncü çocukta altı aya çıkarılarak verilmektedir. Bu bağlamda yeni düzenlemenin daha avantajlı olup olmadığı uygulamalarla daha iyi anlaşılacaktır.

¹⁵ Tam bir paralellikten bahsetmek mümkün değil aslında. Doğum yapan kadın işçinin yarı zamanlı çalışma düzenlemesinden yararlanabilmesi için, işsizlik sigortasından yararlanabilme koşullarını yerine getirmiş olması gerekmektedir. Zira bu 'imkândan' yararlanabilme, daha önce düzenli ve sigortalı çalışmış olma koşuluna bağlamıştır. Dolayısıyla bu düzenlemeden yararlanabilecek işçi kadın sayısının/oranın düşük olacağını –ya da en azından beklendiği gibi yaygın olmayacağını- tahmin etmek zor değildir.

¹⁶ Özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi veren ve esnek istihdam anlayışının yerleşmesine yardımcı olan bu içerikte bir kanun, daha önce, 2009 yılında dönemin Cumhurbaşkanı tarafından 'çalışma barışını bozacağı' gerekçesiyle meclise geri gönderilmişti. İş çevrelerinin tepkisini çeken ve 'anayasaya aykırılık' gibi önemli bir gerekçeyle daha önce reddedilen bahis konusu kanun, bu defa 'annelik hakları' gibi 'makul' bir yol izlenerek yürürlüğe sokulmak istenmektedir (Radikal, 2009).

Kaynakça

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2014). *Türkiye Aile Yapısı Araştırması Tespitler, Öneriler*. Araştırma ve Sosyal Politika Serisi 07, İstanbul.

Akın M H (2012). Türkiye'de Muhafazakârlığın Direnme Odağı Olarak Aile. *Muhafazakâr Düşünce*, 8(31), 3-20.

Baker U (2006). Muhafazakâr Kisve. *Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce: Muhafazakârlık* içinde. T Bora ve M Gültekinil (der), İstanbul: İletişim Yayınları, 101-104.

Başbakanlık (2016). İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı. TBMM Başkanlığı.

Bakırcı K (2010). Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması: Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme. *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları* içinde. İ İlkaracan (der), İstanbul: İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları, 59-86.

Beneria L ve Martinez-Iglesias M (2010). Yeni Toplumsal Cinsiyet Düzeni ve İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: İspanya Örneği. İçinde: İ İlkaracan (der), *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, İstanbul: İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları, 201-226.

Bora T (2009). Analar, Bacılar, Oropular: Türk Milliyetçi-Muhafazakâr Söyleminde Kadın. İçinde: A Öncü ve O Tekelioğlu (der), Şerif Mardin'e Armağan İstanbul: İletişim Yayınları, 241-282.

Connell R W (1998). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Toplum, Kişi ve Cinsel Politika*. Çev. C Soydemir, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Çarkoğlu A ve Kalaycıoğlu E (2012). Türkiye’de Aile, İş ve Toplumsal Cinsiyet. İstanbul Politikalar Merkezi, (Rapor).

Çelik A (2012). Ulusal İstihdam Stratejisi: Ucuzluk, Esneklik ve Güvencesizlik. İçinde: *Ulusal İstihdam Stratejisi: Eleştirel Bir Bakış*, Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu, 13 Nisan 2012, Ankara, 13-35.

Davutoğlu A (2015). Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı Tanıtım. http://www.basbakanlik.gov.tr/Forms/_Article/pg_Article.aspx?Id=3e77b6d3-9941-429b-a670-2a26fce1db5e . Son erişim tarihi, 10/12/2015.

Davutoğlu A (2016). Doğum Yapan Kadın Aslında Vatani bir Görev Yapıyor. <http://www.yenicaggazetesi.com.tr/dogum-yapan-kadin-vatani-gorev-yapiyor-130587h.htm>. Son erişim tarihi, 05/02/2016.

Dedeoğlu S (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği. *Toplum ve Bilim*, 86, 139-170.

Dedeoğlu S ve Şahankaya A (2015). Türkiye’de İş ve Aile Yaşamını Uyumlulaştırma Politikaları. İçinde: S. Dedeoğlu ve A Y Elveren (der.), *2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet* Ankara: İmge Kitabevi.

Dönmez A F ve Kurtulmuş M M (2012). Kapitalizm Ataerki ve Kadın Emeği. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 27(4), 256-273.

Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Ayrımı Raporu (2012).

https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/bazi_rap/Dunya%20Ekonomik%20Forumu%20raporu%202012-bilgi%20notu.pdf. Son erişim tarihi, 23/03/2016.

European Commission (2010) Gender Equality Strategy 2010-2015. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=890&furtherNews=yes> Son Erişim tarihi, 15/08/2016.

Ecevit Y (1985). Üretim ve Yeniden-Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği. *Yapıt Toplumsal Araştırmalar Dergisi*, 8, 72-93.

Ecevit Y (2008). İşgücüne Katılım ve İstihdam. İçinde: *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri* İstanbul: TÜSİAD ve KAGİDER Yayınları, 113-191.

Eryurt M A, Beşe Canpolat Ş ve Koç İ (2013). Türkiye’de Nüfus ve Nüfus Politikaları: Öngörüler ve Öneriler. *Amme İdaresi Dergisi*, 46(4), 129-156.

Gün S (2016). Neoliberal Muhafazakârlığın İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Yaklaşımı. *Mülkiye Dergisi*, 40 (3), 35-53.

Göksel İ (2015) Türkiye’de Kadın İşgücü: Muhafazakarlığın Rolü. İçinde: S. Dedeoğlu ve A Y Elveren (der.), *2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet*. Ankara: İmge Kitabevi.

Gözden Geçirilmiş Metin (2009). *TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin)*, www.tusiad.org/tr/tum/.../2210_2472d037f3c5afd5b10a20330b18c188 . Son erişim tarihi, 02/03/2016.

Gül S S (2001). Muhafazakarlık Tartışmaları ve Muhafazakâr Bir Gazete Olarak Zaman Gazetesi. *Mülkiye*, 25(227), 145-170.

Haber Bülteni (2016). *TÜİK Temel İşgücü Göstergeleri 2014-2015*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21567>. Son erişim tarihi, 23/03/2016.

Hartmann H (2012). Marksizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği. İçinde: G A Savran ve N Tura Demiryontan (der), *Kadının Görünmeyen Emeği*. İstanbul: Yordam Yayınları, 157-206

İlkkaracan İ (2010). Giriş. İçinde: İ İlkkaracan (der), *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*. İstanbul: İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları.

İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları Çalıştay Raporu (2012). Ak Parti Genel Merkez Kadın Kolları Başkanlığı, <https://www.akparti.org.tr/upload/documents/7>. Son erişim tarihi, 03/02/2016.

Kağnıcıoğlu D (2013). Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 27(1), 22-39.

Kandiyoti D (2013). *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*, Çev. A Bora vd., İstanbul: Metis Yayınları.

Kaya Bahçe S (2008). Kapitalizm ve Annelik. *Mülkiye*, 32(238), 71-84.

Kazami F (2004). Toplumsal Cinsiyet, İslam ve Politika. Çev. D Özalpat, (<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/279/2525.pdf> . Son erişim tarihi, 01/02/2016.

Molineux M (2012). Ev Emeği Tartışması ve Ötesi. İçinde: G Acar Savran ve N Tura Demiryontan (der), *Kadının Görünmeyen Emeği*. İstanbul: Yordam Yayınları, 115-156.

Nisbet R (2002). Muhafazakarlık. İçinde: T Bottomore ve R Nispet. (der), *Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi*, M Tunçay, ve A Uğur (yay. haz.), Çev. E Mutlu, Ankara: Ayraç Yayınları, 97-133.

Onaran Ö (2004). Emek Piyasasına Dayalı Yapısal Uyum: Katılık Miti. İçinde: N Balkan ve S Savran (haz.), *Neoliberalizmin Tahribatı Türkiye’de Ekonomi, Toplum ve Cinsiyet*. İstanbul: Metis Yayınları, 211-233.

52 Gün S (2016). Neoliberal Muhafazakarlığın İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Yaklaşımı. *Mülkiye Dergisi*, 40 (3), 35-53.

Onuncu Kalkınma Planı Eki (2015). *Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Eylem Planı*, Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı.

Özaydın M M (2013). Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(3), 47-72.

Özen Kapız S (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.

Özkaplan N (2010). İş ve Aile Yaşamı Dengesi: Yeni Bir Olanak mı?. İçinde: U Serdaroglu (der), *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet*. Ankara: Efil Yayınları.

Özügürlü A (2012). Neoliberalizm ve Feminist Politikada 'Sınıfsal Tutum' Arayışları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67(4), 125-146.

Radikal (2009). Cumhurbaşkanı Gül'den 'Kıralık İşçiye' Veto: Bu Yasayla Çalışma Barışı Bozulur. <http://www.radikal.com.tr/ekonomi/cumhurbaskani-gulden-kiralik-isciyeveto-bu-yasayla-calisma-barisi-bozulur-944450/> . Son erişim tarihi, 07/04/2016.

Süral N (2013). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı), 279-309.

TEPAV (2013). Onuncu Kalkınma Planı Hakkında Bir Değerlendirme. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, No: 201330.

Toksöz G. (2016). Yeni Aile Nüfus Yasasının Amacı Doğurganlığı Arttırmak. <http://bianet.org/bianet/toplum/162081-yeni-aile-nufus-yasasinin-amaci-dogurganligi-arttirmak>. Son erişim tarihi, 02/03/2016.

Toprak Z (1993). II. Meşrutiyet Dönemi'nde Devlet, Aile ve Feminizm. İçinde: *Sosyo/Kültürel Değişme Sürecinde Türk Ailesi*. Cilt 1, Ankara, 216-227.

Ünlütürk Ulutaş Ç (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(3), 723-750.

Yeldan E (2012). 'Ulusal İstihdam Stratejisi' Belgesi Üzerine Makro Ekonomik Bakış. İçinde: *Ulusal İstihdam Stratejisi: Eleştirel Bir Bakış*. Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu 13 Nisan 2012, Ankara, 7-12.

Yıldırım N (2014). Toplumsal Cinsiyet ve Aile-Din-Toplum. İçinde: *Başka Bir Aile Mümkün mü?* Çev. B Yıldırım, İstanbul: Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği Yayınları, 49-54.

Yuval-Davis N (2010). *Cins ve Milliyet*. Çev. A Bektaş, İletişim Yayınları: İstanbul.

