



Araştırma Makalesi

Cinsiyetlendirilmiş Kurumlar ve Ürettikleri Eril Dilin Kadın İstihdam Algısına Etkisi: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Örneği

Aytül Ayşe CENGİZ*

ORCID: 0000-0002-7090-289X

Öz

Bu çalışmada kadın istihdam algısının oluşmasında eril dilin hakim olduğu iş dünyasını temsil eden Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'nin Genel Kurul Raporları incelenmiştir. TİSK'in 2010-2019 zaman aralığındaki dört raporunun içerdiği kadın istihdamına dair ifadeler söylem analizi ile incelenmiştir. Bu analizin sonucunda neoliberal düzenin baş aktörleri olan sermaye sahiplerinin rekabet ve verimlilik kriterlerini kullanarak söylemlerini meşru kılmaya çalıştıkları, meşru kılmaya çalışırken yasalar, uluslararası düzenlemeler ve - dost görünümü - ifadelerden faydalandıkları görülmüştür. Niteliği düşük, istihdam edilmesi maliyetli, geleneksel rollerini uzlaştıramayan gibi ifadeleri ile tanımladıkları kadın emeğinin istihdam edilebilirliği içinse en sık başvurdukları çözüm önerisi esnekliktir. Esnek çalışma sistemi, raporlarda belirtildiğinin tersine tüm kadınların istediği bir çalışma düzeni olmadığı gibi, güvencesizlik ve temel haklardan yararlanamama riskleri barındırmaktadır. Bu raporların gösterdiği en önemli nokta, kadın lehine gibi gözükse de tüm düzenlemelerin ve söylemlerin makyajdan öteye gitmediği, kalıp yargıların esiri olduğu ve ataerkillik ile kapitalist kurumların iç içe geçen çıkar paydaşlıklarıdır.

Anahtar kelimeler: Kadın, Eril dil, Ataerkillik, Kapitalist kurumlar

The Impact of Gendered Institutions and their Masculine Discourse on Women's Employment: The Case of Turkish Confederation of Employer Associations

Abstract

This study examines the masculine language of the business world which is effective in the formation of female labour perception by reviewing Turkish Confederation of Employer Association (TİSK)'s General Assembly reports. Statements

Makale gönderim tarihi: 01.05.2020 Makale kabul tarihi: 10.12.2020

* Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi ABD, aacengiz@anadolu.edu.tr



on the female employment, which are included in the four reports of TİSK in the period 2010-2019, were analyzed with discourse analysis. As a result of this analysis, it has been observed that capital owners, who are the main actors of the neoliberal order, try to legitimize their discourses by using the criteria of competition and efficiency, and they use laws, international regulations and "friendly-looking" expressions while trying to legitimate them. Flexibility is the most frequently proposed solution for the employability of the female labour, which they describe with their expressions of low quality, costly employment, which cannot compromise their traditional roles. Contrary to what is stated in the reports, the flexible working does not have a system that all women want, but it also includes risks of insecurity and lack of basic rights. The most important point that these reports show is that all the regulations and discourses that seem to be in favor of women do not go beyond make-up, they are the prisoners of stereotypes and the common intertwined interests of the patriarchy and the capitalist institutions.

Keywords: Female, Masculine language, Patriarchy, Capitalist institutions

*Otorite, gerçektir ama gerçek, otorite değildir.
(Engin Geçtan, Zamane)*

Giriş

Devletin piyasa için yönettiği, piyasanın ekonomik büyüme ve rekabet için toplumu düzenlediği neoliberal düzenin iktidar teknikleri özne haline getirdiği kadını ve ruhunu düzleştirmeye devam eder. Foucault'un (1992) işaret ettiği gibi piyasa ilkelerini yönetim sanatıyla ilişkilendiren neoliberalizm, günümüzde özne üretmeyi kısıtlayıcı, cezalandırıcı teknikler ile değil, özerklik vurgusu üzerinden yapar ve isteklerimizi, ihtiyaçlarımızı düşüncelerimizi dayatmadan, zorlamadan, -dost- görünümlü teknikleri ile manipüle eder. Chul-Han (2019: 24), *Psikopolitika* isimli kitabında bu durumu şöyle açıklar:

Neoliberal rejimin iktidar tekniği incelikli, kaygan, akıllı bir biçime bürünmüş olup hiç bir şekilde görünür değildir. Bu rejimde tabi durumdaki özne, tabiyetinin farkında bile değildir. Egemenlik ilişkileri tümüyle görüş alanı dışındadır. Bu yüzde n de kendini özgür sanır.

Neoliberal rejimin kendi işine gelen her şeyi, kendi işine geldiği haliyle kendine tabi kılması, yani ekonomikleştirmesi, emek yerine insan sermayesini getirerek, girişimci ya da kendi portföy değerini artırma odaklı davranış kodları üretir (bkz. Brown, 2018). Neoliberal düzen, bu davranış kodlarının içine aileyi



de eklemek zorundadır çünkü toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü olmadan bu ekonomik rejimin sürekliliği olamaz (Brown, 2018: 121-122). Bu bel bağlama, kadının görünmeyen emeğinin göz ardı edilmesine ya da yok sayılmasına imkan veren birey ve kurumların pratik ve düzenlemelerine içkindir.

Toplumsal cinsiyetin kültürden kültüre farklılaşsa bile kadına ilişkin yarattığı konumun devam etmesinde ataerkillik, kapitalizm ile çatışması beklenirken onunla birlikte hareket ederek hegemonik erkekliği yeniden inşa eder. Bu yeniden inşaada sadece kültürün değil, yasaların, kapitalistlerin, entelektüellerin kadınlar üzerinde erkeklik denetimini işlettiğini söylemek mümkündür (Hearn, 2004). Bu çalışmada hegemonik erkekliğin devamlılığının sağlanmasında ataerkillik ile kapitalizmin işbirliğini göstermek açısından kurumlar üzerinden bir değerlendirme yapılmıştır.

Kurumların ürettikleri dil önemlidir çünkü dil, algıyı biçimlendirir ve öncelgeler, bireylerin kimliklerini, tutumlarını, davranışlarını belirler. İşte bu noktada toplumsal cinsiyet, kadınlar için bir taraftan kimlik ve rolleri, diğer taraftan kuralları koyma işlevini sürdürür. Yontma Taş Devri'nden başlayıp, Platon, Aristoteles gibi düşünürlerin döneminden günümüze kadar canlı kalmayı başarmış bu roller, 1820'li yıllardan itibaren fabrikalarda çalışmak zorunda kalan yoksul kadınların çocuklarına bakmak için açılan yuvalarda eğitimciler, laikler, din adamları tarafından üzerinde düşünülerek biçimlendirilmiştir; kız çocuklara bebek, erkek çocuklara silah verilmesi gibi (Heritier vd., 2014: 58). Geleneksel cinsiyet rollerinin gerektirdiği yükümlülükler ve kurallar etrafında şekillenen iş ve özel yaşam, kadını konumlandırır. Bu konumun dışında kendilerine başka bir konum/habitus oluşturma çabasında olanlar ise hem erkekler hem de hemcinsleri tarafından dışlanır (bkz. Glick ve Fiske, 1996; Sakallı-Uğurlu ve Glick, 2003). Örneğin kadın naif, kibar, ılımlı olmalıdır; kadın, agresiflik, kibir, rekabet gibi özellikler sergilediğinde iş yaşamında ya da sosyal yaşamında cezalandırılabilir (Rudman vd., 2012). Burada geleneksel cinsiyet rollerinin kural koyucu tarafını görmekteyiz. Bu roller aynı zamanda size ne yapıp ne yapamayacağınızı da söyler. Örneğin kadınlar, yönetici pozisyonları (Masser ve Abrams, 2004) veya terfi için olumsuz değerlendirilirken (Rudman ve Glick, 1999; Feather ve Boeckmann, 2007), kadınlar, kendilerini görünür kılacak yöneticilik gibi pozisyonlara isteklerini baskılamakta (Grijalva vd., 2014), statüsü yüksek işleri tercih etmemektedirler. Tercih etmek istememelerinin kişilik, kültür gibi mikro-meso ve makro bir çok analiz düzeyinde açıklaması bulunmaktadır. Burada dikkat çekilmek istenen unsur, hangi analiz düzeyi olursa olsun, kökeninde bilinçaltında yer alan şemaların olmasıdır: "Kadın, organizasyonu iyi yapar", "Kadın, çok konuşur", "Kadın, önce annedir" gibi öncelgeler, bilinçli ya da bilinçsiz kadının tercihlerini, davranışlarını, hatta bilişsel yeteneklerini bile şekillendirir¹.

¹ Çeşitli sosyal deneyler ile cinsiyetçi kalıpyargıların kadınlar üzerindeki etkisini gösteren çalışma için bkz. C. Fine (2014). Toplumsal Cinsiyet Yanılsaması, İstanbul: Sel Yayıncılık.



Hartmann'ın (1992) erkek denetim olarak tanımladığı ataerkillik ve neoliberal rejimin birbirini beslediği noktasında bu çalışmada iş dünyasının üst sınıf erkeklik biçimini yansıtan ve buna bağlı olarak eril bir dile sahip olduğu düşünülen Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun yazılı metinlerindeki söylemleri incelenmiştir. Eril bir dile sahip olduğunun düşünülmesine yol açan iki etken vardır. Birincisi Türkiye'deki kadın işverenlerin oranı, ikincisi ise TİSK'in üst düzey yönetiminde yer alan kadın sayısının azlığıdır. Kurulduğu tarihten bu yana hiç kadın yönetim kurulu başkanı olmayan bu kurumun, yönetim kurulunda hali hazırda 25 üyenin sadece 1 tanesi kadındır². Cinsiyet rejiminin devam etmesinde işverenler ve sendikaların, diğer kurumlar için de geçerli olduğu gibi önemli rolü vardır. TİSK, işverenlerin çıkarlarını korumak için sendika çatısı altında bulunduğu eril değerlerin yansıtılmasında etkili olan eril dilin kadın istihdamı konusunda nasıl kullanıldığı bu çalışmanın filizlendiği noktayı oluşturmuştur. Bu dil, farkında olarak ve olmayarak, kadınların kendilerine dair kimlik algılarını, diğer kadınlara dair algılarını, kısacası toplumsal cinsiyet algısının oluşumunda etkili olmaktadır.

Çalışma Yaşamının Örgütlenmesinde Kadın Temsili

Sendikal örgütlerin birçoğunun kurumsal belgelerinde ve tüzüklerinde farkında olarak veya olmayarak cinsel kimliklerin ve cinsel yönelimlerin temsil edilmesinde ne kadar dar bir alan yarattıkları görülmektedir (bkz. Güler, 2016, 2017). Bu makalede sadece kadın kimliği üzerinden bir analiz yapılacak olsa da, sendikal örgütlerin hegemonik yapısı ve işleyişinin kadın kimliği yanında farklı kimliklerin ve yönelimlerin de dışlanmasına sebep olduğu açıktır.

Türkiye'de sendikalar genelde erkeklerin egemenliğinde ve denetiminde kurumlar olarak faaliyet göstermektedir (Toksöz, 1994). Dolayısıyla ataerkil düzenin ve eril gücün sürekli kılınmasında rol oynayan kurumlardan biridir. Kağncıoğlu'nun (2015: 107) da ifade ettiği gibi "kurumların ve aktörlerin toplumsal cinsiyet karakterinin varlığının kabul edilmesi iş, işgücü ve endüstriyel yaşamın bütünüyle anlaşılabilmesini kolaylaştıracaktır." Ulusal yazındaki çalışmalar genel olarak işçi sendikalarında kadın üye sayısının azlığı ya da yönetimde kadın temsiline zayıf olmasının toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden ürettiğini belirtmiştir (bkz. Toksöz, 1994; Keleş, 2018) Bu çalışmada ise işveren sendikaları odak alınmıştır çünkü iş dünyasının sahip olduğu eril değerlerin ve özelliklerin kadınlar aleyhine olan düzenin devamına neden olduğu düşünülmektedir. Her ne kadar iş adamı terimi kullanım esnasında iş insanına dönüşse de, iş dünyasında daha çok erkeklerin temsil edildiği, açık ve örtük, doğrudan ya da dolaylı cinsiyete dayalı ayrımcılığın gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde devam ettiği apaçık ortadır.

² <https://www.tisk.org.tr/hakkimizda/yonetim.html>.



(bkz. Schein vd., 1996, Hausmann vd., 2014; Catalyst, 2019). Kadın çalışanların ve kadın yöneticilerin iş dünyasında güçlendirilmesi gerektiği söylemi, sosyal sorumluluk ya da işletme imajını destekleme niyetinden öteye gitmemekte, kendi içinde bir araçsallık özelliği taşımaktadır. Bu söylemin gerçek niyet olmadığını aşağıdaki rakamlarda da izlemek mümkündür:

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) İnsani Gelişim Raporu'na (2019) göre Türkiye'nin 15 yaş ve yukarısı işgücüne katılım oranları erkekler için yüzde 72,6, kadınlar içinse yüzde 33,5'dir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı'nın (OECD) 2020 İşgücü İstatistikleri raporuna göre erkek işsizliği yüzde 12,3'ken, kadın işsizlik oranı yüzde 16,4'dür. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO, 2019) raporunda Avrupa ve Orta Asya kümesindeki 47 ülke arasında Türkiye 2017 verilerine göre yönetimde kadın oranı en düşük olan ülkedir. TÜİK'in Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri'nde (2020), 2010-2018 verilerine göre yöneticilik pozisyonundaki kadınların oranı 2018'de sadece yüzde 16,3'dür. Bu çalışmada işverenlerin üye oldukları Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) yazılı metinlerindeki söylemleri analiz edilerek, bu metinlerdeki söylemin hakim olarak kullandığı eril dilin cinsiyet eşitsizliği bakımından nasıl bir kadın istihdam algısı oluşturduğu üzerinde durulmuştur. TİSK, 2019 ve 2020 yıllarında "Ortak Paylaşım" adı altında farklı kesimden temsilcilerin bir araya geldiği Forum'da Türkiye'de sendikaların yönetim basamaklarında kadınların temsil oranlarının artırılmasına dikkat çekmiştir³.

Buna karşın Konfederasyon'un mevcut yapısı içerisinde yönetim kurulunda 25 erkek ve 1 kadın, denetleme kurulunda 3 erkek ve disiplin kurulunda 4 erkek ve 1 kadın bulunmaktadır. Şu ana kadar hiç bir kadın başkanın olmadığı bu Konfederasyon'un kadın istihdamına ilişkin yazılı metinlerini incelemek baskın eril dilin algısını görmek açısından önemli olabilir.

³ <https://www.ortakpaylasimforumu.org/>



Yöntem

Eril değerlerin üretilmesinde ve farklı eril gruplar arasında paylaşılmasında yasaların, kapitalistlerin, işadamlarının kolektif ilişki ağları içerisinde olmalarının etkisi önemlidir (Hearn, 2004). Türkiye’de işverenleri temsil eden tek konfederasyon olması ve iş dünyasının eril dilini temsil edebileceği varsayımıyla bu araştırmada Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu⁴ inceleme alanını oluşturmuştur. TİSK’in 24. Genel Kurul Çalışma Raporu (2010), 25. Genel Kurul Raporu (2013), 26. Genel Kurul Raporu (2016) ve 27. Genel Kurul Raporu (2019) veri seti olarak kabul edilmiştir. Bu raporlarda yer alan kadın istihdamının artırılmasına yönelik tespit edilen sorunlar söylem analizi ile incelenmiştir.

Söylem analizine başvurulmasının temel sebebi araştırmacının iktidarın eril gücünü pekiştiren kurumlar olarak bazı sendika ve/veya konfederasyonların ideolojik misyonlarının kadınlar üzerinde yaratılan erkeklik hegemonyasını beslediği görüşünde olmasıdır. Çünkü söylem, Eagleton’un (2011: 257) da belirttiği üzere ideolojik ilişkilere içkindir; üretilen bilgiyle meşru kılınan asimetric güç ilişkilerinin baskısı sonucu öznenin sistemle uyum ve uzlaşma ilişkisi başlar (Foucault, 1992: 28-29). TİSK’in 2010-2019 yılları arasında yayımladığı çalışma raporlarında yer alan söylemlerinde söylemediğini duyabilmenin önemli olduğu düşünülmektedir. Raporlarda yer alan sorunlar ve çözüm önerilerindeki söylem, kadın istihdamı algısını nasıl etkiler? Doyuran’ın da (2018: 307) ifade ettiği gibi ”söylem bir noktada, söyleyenin olaylara bakışı (ekonomik, politik, tarihi, kültürel), hayat görüşü, mantalitesini ortaya koyar; bu yönüyle de ideolojik bir yapı arz eder.” Van Dijk’e (2003: 355) göre söylem analizi, güç, hâkimiyet, hegemonya, sınıf farkı, cinsiyet, ırk, ideoloji, ayrımcılık, çıkar, kazanç, yeniden inşa, dönüştürme, gelenek, sosyal yapı ya da sosyal düzen gibi temaları ön plana çıkaran ve araştırma alanı olarak bu konuları işleyen söylem çözümlemesi yöntemidir. Özetle, konunun güç kazanmak ve kontrol etmek üzerine kurulu erkeklik hegemonyası olması, hegemonyayı pekiştiren kurumların varlığı ve bu kurumların içine gömülü olduğu sosyal ve toplumsal yapının bu kurumların dilini oluşturmasındaki etkisi bu araştırmada söylem analizinin seçilmesine yol açmıştır. TİSK’in 2010-2019 yılları arasında sunduğu dört rapor söylemin kendisini oluşturmuştur ve bu söylemin konuyla ilişkisi kurulmuştur.

⁴ Çeşitli sektörlerden toplam 21 işveren üye sendikası bulunan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) 1962 yılında Şefkati Şahap Kocatopçu tarafından kurulmuştur. 1961 yılında işverenlerin kendi aralarında örgütlenme girişimi ile kurulan İstanbul İşveren Sendikaları Birliği’nin ulusal düzeyde örgütlenme ihtiyacı bir yıl sonra TİSK’in doğmasına yol açmıştır (Çekerek, 2019). Günümüzde Konfederasyon’un yönetim yapısı yönetim kurulu başkanı, 3 yönetim kurulu başkan vekili, 4 icra kurulu üyesi ve 18 yönetim kurulu üyesinden oluşmaktadır. Denetleme Kurulu, 1 başkan ve 2 üye, disiplin kurulu ise 5 üyeden oluşmaktadır. Çalışma alanlarını ”işletmelerin ortak sesi” olma rolünü ön plana çıkararak, asgari ücretten, uluslararası ilişkilere kadar geniş bir yelpazede belirleyen TİSK, çalışma amacını ”Çalışma yaşamına ilişkin asgari ücret, sosyal diyalog, çalışma barışı gibi ülkenin siyaset üstü olan konularında toplumsal düzenin oluşmasına katkı sağlamayı amaçlar.” olarak belirtmiştir (<https://www.tisk.org.tr/hakimizda/hakimizda.html>). Haftalık faaliyet raporları, üç yılda bir düzenledikleri Genel Kurul raporları ve çeşitli konularda yayımladıkları diğer raporları ile görüş ve beklentilerini iç ve dış paydaşlarıyla paylaşmaktadır.

Araştırma yönteminin geçerliliğinde bütünlük kriterinin sağlanmasına özen gösterilmiştir. Bütünlük, söylem yapısı içerisinde korunmaya çalışılmış, veri setlerinin bir bütün olarak analizine özen gösterilmiştir. Böylelikle söylemin parçalarla uyumu ve söylem yapısının etkilerini nasıl ürettiği gösterilmeye çalışılmıştır.

Bulgular

Açık Kodlama ile Elde Edilen Kavramsal Sıklıklar

Raporların içeriklerini analiz etmeden önce kaygan ve belirsiz çalışma hayatını şekillendiren ve şekillendirirken erkeklik türünün egemenliğini yeniden inşa ettiği bazı kavramlar üzerinde durulmuştur. Connell (2015: 360), toplumda hegemonik erkekliğin taşıyıcıları olarak kurumsal şirketlerin güvenlik, kazanç, bireysel özgürlük gibi kavramları öne çıkararak hissedilmeden ataerkil düzenin nasıl savunulduğunu gösterir. Bu çalışmada ekonomik sistemin bilinçli olarak sıklıkla kullandığı diyalog, rekabet, nitelik, esneklik, verimlilik ve mutabakat-işbirliği kavramları seçilmiştir (Tablo 1).

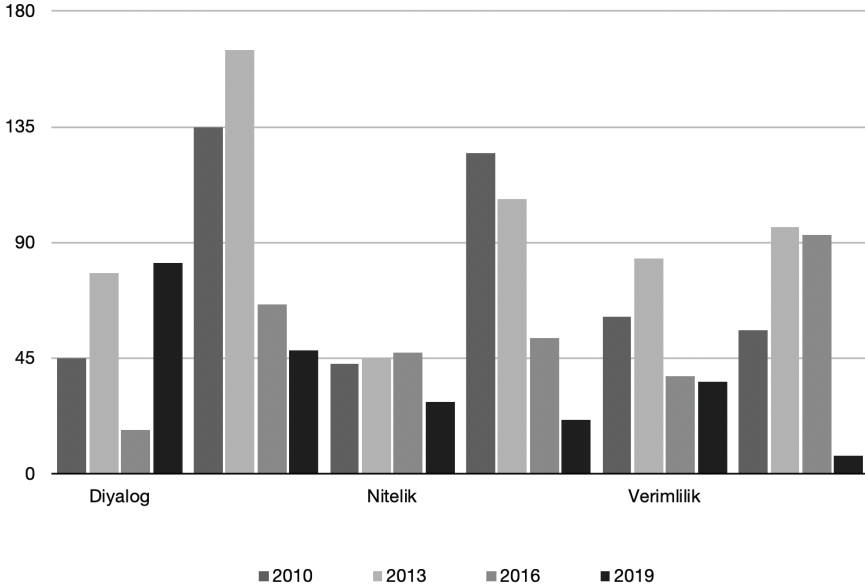
Tablo 1. Raporlar İtibariyle Kavramların Kullanım Sıklığı

	2010 (386 sayfa)	2013 (418 sayfa)	2016 (363 sayfa)	2019 (188 sayfa)
Diyalog	45	78	17	82
Rekabet	135	165	66	48
Nitelik	43	45	47	28
Esneklik	125	107	53	21
Verimlilik	61	84	38	36
Mutabakat-İşbirliği	56	96	93	7

Diyalog ve işbirliği kavramlarının seçilmesinde yeni düzenin cezalandırıcı teknikler yerine "aynı gemideyiz" söylemini öne çıkarması, özellikle karşıtlık yerine anlaşmayı vurgulayan yönetişimin neoliberalizm tarafından tercih edilmesi etkili olmuştur. Rekabet ve verimlilik, iş dünyasının argümanlarını temellendirdiği normatif kavramlardır. Bu temellendirme içinde verimli olmayan ya da rekabete katkı sağlamayan birey ya da süreçlerin yer almasına -gerek yok-tur anlayışı hakimdir. Dolayısıyla emeğin insan sermayesine dönüştüğü bu yapılandırma nitelikler önemli bir ayırma, sınıflama aracı olmuştur. Tüm bu sistemin tam ortasında ise esneklik manipülatif bir kavram olarak tehlikeli rolünü oynamak zorunda kalır. Sennett'in (2017) Karakter Aşınması isimli kitabında iş dünya-



sının esnek çalışma ile çalışana özgürlük vaat ederken, aslında yeni ve daha sıkı bir kontrol düzeni ördüğü belirtilir. Esnek çalışma, ideolojik bir rıza yaratırken, aynı zamanda bireylerin ruhlarını sömürmektedir. Bu nedenle veri setini oluşturan raporlarda açık kodlama ile bu kavramların raporlarda hangi sıklıkla yer aldığına bakılma ihtiyaç duyulmuştur. Tablo 1'den de görüldüğü üzere 2016 yılına ait genel kurul raporu hariç, diğer raporların her birinde iş dünyasını temsil eden Konfederasyon'un yazılı metinlerinde bu kavramlara güçlü bir bel bağladıkları görülmektedir. Esnekliğin 2019 yılında azalması çalışma yaşamındaki ilgili mevzuatlarda daha önceki raporlarda talep ettikleri düzenlemeleri elde etmeleriyle açıklanabilir; bunun yanında 188 sayfalık raporda 82 kez diyalog kavramı kullanılması düşündürücüdür. Raporlara ilişkin söylem analizi ise aşağıda olduğu gibi şekillenmiştir:



Örtük Kodlama ile Elde Edilen Temalar

24. Genel Kurul Çalışma Raporu (2010)

24.Genel Kurul Çalışma Raporu'nda (2010), Kadınların, Gençlerin ve Özürlülerin İstihdamı genel başlığı altında Kadın İstihdamında Mevcut Durum ve Sorunlar başlığı yer alır. Başlığı takiben metin, kadın istihdam oranlarının düşüklüğüne, kadınlardan ekonomik ve kalkınma sürecinden yeterince yararlanılmadığına vurgu yapar. Burada kadın nüfusu-muz- kelimesi dikkat çekmektedir, çünkü bu rapor erkekler değil de kadınlar tarafından yazılmış olsaydı, kadınların erkek nüfusumuz ifadesini kullanma olasılığı oldukça düşük olabilirdi. Burada eril dil ve eril tahakkümün iç içe geçtiğini sezinlemek mümkündür:



Türkiye’de kadınların ekonomik ve sosyal konumlarına ilişkin göstergelerde sürekli bir iyileşme izlense de, kadın nüfusumuzdan ekonomik ve sosyal kalkınma sürecinde yeterince yararlanılmamaktadır (115).

Kadın nüfusunun işgücü oranlarını (2006-2009) ve eğitim durumuna göre kadın işgücünü (2009) gösteren iki tablodan sonra Türkiye’de kadın istihdam oranlarının düşüklüğü Dünya Bankası, OECD ve TÜİK verileri ile ayrı ayrı belirtilmiştir. Kadın istihdamının Türkiye’de neden düşük olduğuna ilişkin ana etkenler şu şekilde sıralanmıştır:

(...) eğitim alanında eşit fırsatlardan yararlanılmaması, tarımsal işgücünün hızla tarım dışı sektörlere kayması ve kadınların temelde nitelik eksikliği nedeniyle işgücü dışında kalması (...) (117).

Kadınların istihdamının neden düşük olduğuna ilişkin etkenlerden sonra hangi sektörlerde kadın işgücünün hangi yüzdeyle yer aldığı bilgisi verilerek, ev kadını statüsünde kadınların sayısının 12 milyon olduğu bilgisi yer almıştır. Bu rakamın fazla oluşu yine kadın istihdamını işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak niteliğe sahip olmaması ile ilişkilendirilmiştir:

Tarımın ekonomi içindeki payının sürekli olarak azalması ile açığa çıkan kadın işgücü, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak yeterlilikte niteliğe sahip olmaması ve sınırlı istihdam imkanları nedeniyle iş bulma ümidini kaybetmekte ve böylece iş aramayarak işgücü tanımı dışına çıkmaktadır (117).

Kadınların daha nitelikli olduklarında ve iş bulma ümitlerini kaybetmediklerinde istihdamda olacağı mesajını veren bu ifadeden sonra 25-29 yaşları arasındaki genç kızlardaki atalet oranının yüksekliği OECD verileri de ortaya konarak detaylı şekilde açıklanmıştır:

Çağdışı nitelenen bu durumun “kadının yeri evidir” gibi toplumsal cinsiyet rollerinin terk edilmesi gerektiği, aksi takdirde ülkemizin taşıyamacağı bir sosyal yardım yüküyle karşı karşıya kalacağı ifade edilmiştir (118).

Ardından gelen bilgilerde işsizlikten kadınların daha fazla etkilendiği, kadınların işgücüne katılımının temel belirleyicisinin eğitim olduğu, düşük eğitim düzeyinin kadınların işgücüne katılım düzeyini etkilediği açıklaması yapılmıştır (118).

Kadının istihdam rakamlarının düşük olmasını, kadın işgücünün niteliğinin düşük olmasıyla ilişkilendiren raporlarda, bu bilgilerin ardından kadının aile içindeki rolüne bağlı olarak “potansiyelini kullanamadığı” yönünde kalıpyargı içeren ifadeler yer almaktadır:



Toplum içinde kadına atfedilen rol, kadının aile içindeki konumu, ve değer yargıları (...) kadınları işgücü piyasasında etkin şekilde yer almaktan alıkoymaktadır (...). Çalışma yaşamına girebilen kadınların, çalışma hayatlarını kısa bir dönemde bitirmesi ve/veya kariyerde yükselmede tüm potansiyelini ortaya koyamamasının temel nedeni ev ve iş yaşamını uzlaştırma konusunda karşılaştıkları sorunlardır (118).

Bu söylemde ve daha önceki söylemde görüldüğü gibi kadının istihdama dahil olamaması temelde niteliklerinin eksikliğine, işe girdikten kısa bir süre sonra da kendi isteğiyle ayrıldığı, kariyerinde yükselenmediği çünkü potansiyelini gösteremediği ve ayrılmasının nedeni olarak da onun sorumluluğunda olan ve uzlaştıramadığı aile yükleri olduğuna işaret edilmesi dikkat çekicidir:

Türk toplum yapısında kadın, aile yaşamında çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülükleri üstlenmiş durumdadır ve bu konuda kreş, gündüz bakım evi gibi sosyal destek kurumları yeterince gelişmemiştir (118).

Bu söylemde kadına yüklenen değil de, kadının yüklendiği sorumluluklar ve yükümlülükler vurgusu vardır. Çocuk, yaşlı ve hasta bakımı içerisinde erkeğin yer almamış olması da ayrıca dikkat çekicidir. Bu söylemi takiben geleneksel değer yargılarının iş arama süreçlerini ve çalışabilecekleri işleri de sınırlandırdığı raporda yer almıştır.

Raporda bu bilgilerin ardından çalışma mevzuatının yeterince esnek olmaması ile kadın istihdamının düşüklüğü ilişkilendirilmiştir:

İşgücü piyasasının katılığı ve güvenceli esnek çalışma yöntemlerinin yeterince yaygınlaşmamış olması kadınların işgücü piyasasına girişini engellemektedir (119).

Kıdem tazminatı ödenmesi ve sözleşme sürelerine müdahale eden çalışma mevzuatının kadın istihdamının önündeki engeller olduğu belirtilmiştir:

Katı ve cömert bir istihdamı koruma mevzuatı, kadınlar ve gençler gibi istihdam edilmesi güç bireyler üzerinde olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Daha esnek işgücü piyasası düzenlemeleri ile işletmelerin daha fazla kadını istihdam etmelerinin önündeki engeller azaltılmalıdır. Öte yandan çalışma mevzuatımızda kadınları çalışma yaşamında korumaya yönelik bazı düzenlemelerde aşırılığa kaçılmış olması da, kadınların istihdam imkanlarını daraltmaktadır (119).

İnsana yakışır iş olgusu içinde yer alan yasal düzenlemelerin -koruma- olarak ifade edilmesi ve bu düzenlemelerde aşırılığa kaçıldığı vurgusu düşündürücüdür. Ardından gelen ifadeler ise doğum izni ve kreşlere ilişkindir:

ILO Sözleşmeleri, AB Direktifleri, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası düzenlemelerde doğum izni süresi 14 hafta olarak öngörülmüşken, Türkiye’de bu süre 4857 sayılı İş Kanunu ile 16 hafta olarak düzenlenmiştir. Ayrıca isteği halinde kadın işçiye doğum izni süresinin bitiminden sonra 6 ay ücretsiz izin verilmektedir ve bu konuda işverene herhangi bir insiyatif tanınmamıştır (119).

Bu ifadeleri takiben emzirme odası açma, kreş açma gibi yükümlülükler detaylı olarak açıklanmış ve bu uygulamaların mali yükünün işverene bırakılmasının kadınların işe girişini güçleştirdiği belirtilmiştir. Son olarak da evlenen kadının birikmiş kıdem tazminatını alabilmesinin kadınları çalışma hayatından uzaklaştırdığı raporda yer almıştır.

Bu rapora göre kadınlar, istihdamı güç olan bireylerdir; istihdamı güç olan bireyler olmasının temel nedenleri ise yeterli nitelikte olmamaları, aile-iş yükümlülüklerini uzlaştıramadıkları için işi bırakmaları ya da kariyerlerinde potansiyellerini gösteremediklerinden yükselmedikleridir. Çalışma mevzuatı kadınları aşırı korumakta, işverene emzirme odası, kreş yapma gibi yükümlülüklerin yanında 16 haftalık doğum izni, doğum sonrası izin kullanımında işverenin insiyatif kullanamaması, evlenen kadının isteği halinde işi bırakınca biriken kıdem tazminatını alması kadın istihdamının önündeki engeller olarak belirtilmiştir.

25. Genel Kurul Çalışma Raporu (2013)

Raporda Kadınların İstihdamı başlığını Toplumsal Cinsiyet alt başlığı takip etmiştir. Bu başlığın altında yer alan bilgiler, BM, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşların kadın ve erkeğin fırsat eşitliğine vurgu yapan raporlarından alınmıştır. Türkiye Cumhuriyeti ve Atatürk’ün çağdaş Türk kadınına verdiği önem ifadelendirilmiştir. Ardından Türkiye’nin çeşitli uluslararası sözleşmeler ve deklarasyonlarda kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik maddeleri imzaladığı bilgisi verilmiştir (s.107). Ardından Türkiye’de 2004 tarihinde Anayasa’nın 10.maddesi olan ”kadın ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliği sağlamakla yükümlüdür” hükmünün ilave edildiği, 2010 yılında da ”Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” cümlesinin eklendiği, ve bunun pozitif ayrımcılığa imkan tanıdığı raporda belirtilmiştir:



İş Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamaya, eşitlik ilişkisini güçlendirmeye ve ayrımcılığı önlemeye yönelik önemli hükümlere yer verilmiştir (108).

Raporun toplumsal cinsiyet eşitliği başlığı altında yer alan bilgiler psikolojik tacizin önlenmesi, kadın erkek eşitliği sağlanması, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, ayrımcılıkla müsaade edilmesine ilişkin yürürlüğe sokulan düzenlemelere ilişkindir. Ardından altı çizilen ilgili mevzuat değişikliklerine raporda yer verilmesi şaşırtıcıdır. 2010 tarihli raporda kadın istihdamının önündeki engeller olarak kadını koruma konusunda aşırılığa kaçıldığını ifade eden, doğum izninin Avrupa örneklerinden iki hafta uzun olmasını olumsuz olarak değerlendiren rapor, toplumsal cinsiyet başlığı altında ülkedeki gelişmeleri sıralarken 2011 tarihli 6111 sayılı Kanunla erken doğum yapan kadın işçilerin doğum sonrası eklenen izinlerinde geçici iş göremezlik ödeneği alabilme imkanına kavuştukları belirtilmiştir. Ardından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda değişiklik yapıldığını, önceden 1 yıl olan doğum süresi izninin 2 yıla çıkarıldığı, 3 gün olan babalık izninin 10 güne çıkarıldığı, süt izninin artırıldığı bilgisi verilmiştir (109).

Rapordaki yeni başlık ise 2010 tarihli bir önceki raporda olduğu gibi Kadın İstihdamında Mevcut Durum ve Sorunlar başlığıdır. Bu başlık da, bir önceki rapordan farklı olarak toplumsal cinsiyet ölçümlerinde Türkiye'nin zayıflığına, bu zayıflığın giderilmesi için kadın istihdamının artırılmasına vurgu yapmıştır. Ardından tablolar halinde 2010-2012 yıllarında kadın istihdamının dağılımı verilmiştir.

Bu rapor da bir önceki raporda olduğu gibi sorunlar arasında belirgin şekilde esnek çalışma sisteminin yaygın olmaması yer almıştır. Hatta bir önceki raporda s.119'da yer alan ifadeler de bile değişiklik yapılmamış, aynı cümle bir sonraki raporda da kullanılmıştır:

İşgücü piyasasının katılığı ve güvenceli esnek çalışma yöntemlerinin yeterince yaygınlaşmamış olmaması da, kadınların işgücü piyasasına girişini engellemektedir (113).

Ardından da bir önceki raporda s.119'da "aşırılığa kaçılmış" mevzuatın kadınların istihdamının önündeki engellere dair ifadelerde hiç bir değişiklik yapılmadan bu raporda da belirtilmiştir:

Öte yandan çalışma mevzuatımızda kadınları çalışma yaşamında korumaya yönelik bazı düzenlemelerde aşırılığa kaçılmış olması da, kadınların istihdam imkanlarını daraltmaktadır (113).



Mevzuatta yer alan maddelerin aşırıya kaçtığına düşünen Konfederasyon, bu ifadelerin ardından kadının doğum izinleri dışında aldıkları izinlerin onlar için dezavantaj oluşturduğunu belirten ifadeler kullanmıştır:

İş yaşamı dışında kadın çalışanlar doğum izinleri dışında ailevi sorumlulukları ve geleneksel toplum yapısı nedeniyle erkek çalışanlara göre daha fazla ücretli ya da ücretsiz izin almak zorunda kalmakta ve bu durum kadının işgücü piyasasında sürekliliğini ve karar alma mekanizmalarında rol üstlenmesini olumsuz etkilemektedir (113).

Bir önceki raporda “potansiyelini kullanamama” ifadesi raporun ilgili maddesinde olmasa bile, erkek çalışanlar göre daha fazla izin aldıkları varsayılmakta ve bu nedenle karar alma mekanizmalarında olamadıkları yönünde indirgemeci ve varsayımsal içerik yine bu raporda da yerini korumaktadır. Ardından ILO Sözleşmeleri, AB Direktifleri gibi uluslararası düzenlemelerin doğum iznine ilişkin ifadeleri bir önceki rapordan oluğu gibi bu rapora da eklenmiştir:

ILO Sözleşmeleri, AB Direktifleri, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası düzenlemelerde doğum izni süresi 14 hafta olarak öngörülmüşken, Türkiye’de bu süre 4857 sayılı İş Kanunu ile 16 hafta olarak düzenlenmiştir. Ayrıca isteği halinde kadın işçiye doğum izni süresinin bitiminden sonra 6 ay ücretsiz izin verilmektedir ve bu konuda işverene herhangi bir insiyatif tanınmamıştır (119).

Bunu takiben, bir önceki raporda olduğu gibi, emzirme odası açma, kreş açmanın mali yükümlülüklerinin sadece işverende olmasının kadının işe girişini zorlaştırdığı, bu tür koruma amaçlı hükümlerin kadınları talep edilmeyen işgücüne ittiği belirtilmiştir:

(...) koruma amaçlı hükümler, kadın çalışanı erkek çalışana oranla daha pahalı ve verimsiz bir işgücüne dönüştürerek sonuçta kadının işgücü piyasasına girişini zorlaştırmaktadır (113).

Bir önceki rapora paralel şekilde evlenen kadının işten kendi rızası ile çıkması halinde kıdem tazminatı almasının yarattığı olumsuzluğa değinildikten sonra, Türk aile yapısında kadının çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi sorumluluklarına bu raporda engelli eklenmiştir. Geleneksel değer yargılarının iş arama süreçlerini ve çalışabilecekleri işleri de sınırladığı ifadesi ile kadın istihdamının önündeki engeller tamamlanmıştır.



26. Genel Kurul Çalışma Raporu (2016)

Önceki iki rapordan farklı bir içeriğe sahipmiş gibi gözükse de, bu raporun söylemi de farklı anlamlar taşımamaktadır. Yapısal sorunları belirleyerek başlayan bu raporda işgücü piyasasındaki mevcut durum ve sorunlarda 64. Hükümet 2916 yılı Eylem Planı ve 65. Hükümet Programı'nda çalışma hayatındaki katılıkların azaltılmasının ve güvenceli esneklik mekanizmalarının geliştirilmesinin, kıdem tazminatı sistemine yönelik mevzuat düzenlemesinin yapılmasının olumlu etkisinden bahsedilmiştir. Ardından İşgücü Piyasasındaki gelişmeler başlığı altında genel olarak işgücü kompozisyonu hakkında detaylı bilgi verilmiştir.

Bunu takiben Kadın İstihdamında Mevcut Durum başlığı altında gelişmiş ülkelerde kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda aktif katılımlarının önemine değinilmiştir:

Ülkemizin gelişmiş ülkeler ligine çıkabilmesi, izlenecek kamu politikalarına bağlı olduğu kadar kadının aile hayatı ve sosyal, ekonomik ve siyasi alandaki rolüne ilişkin toplumsal zihniyetin kadın-erkek eşitliği yönünde geliştirilmesine bağlıdır (51).

Kadınların ekonomik ve sosyal yaşana katılımları konusundaki en önemli gösterge kadınların ne oranda istihdama katıldığıdır. Demografik yapıdaki değişim ve bağımlılık oranlarındaki artış, kadınların çalışma yaşamındaki ağırlığının artırılmasını gerektirmektedir. Kadının istihdamının nicelik ve nitelik yönünden geliştirilmesi, bölgesel gelişme farklılıklarının azaltılması bağlamında da önem taşımaktadır (51).

Bu raporda yine kadının eğitime erişimi konusundaki sıkıntılara işaret edilmiştir. Diğer raporlardan farklı olarak bir cümle ile "cam tavan" ilk kez bu raporda yer almıştır:

(...) mevcut istihdama bakıldığında kadınların belirli meslek gruplarına sıkıştığı ya da diğer alanlarda "cam tavanla" karşılaştıkları görülmektedir (51).

Bu ifadenin arkasından TÜİK (2015) verilerinde kadın istihdam oranlarının azlığını gösteren tablolar ile birlikte kayıt dışılığın, eğitim düzeyinin düşüklüğünün toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önündeki ciddi bir engel olduğu belirtilmiştir. Böylelikle bir önceki raporda geniş yer tutan toplumsal cinsiyet, bu raporda bir kelime ile kendine ancak yer bulabilmiştir. Bu ifadeler ise diğer iki rapordan alışıldığı üzere yine iş-aile yaşamını esnek çalışma ile ilişkilendirerek devam etmiştir.



Ülkemizde bakım hizmetlerine ilişkin kurumsal destek mekanizmalarının eksikliği ve iş ve aile yaşamını uyumlaştıracak güvenceli esnek çalışma seçeneklerinin yeterince gelişmemiş olması; çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bakımı gibi yükümlülüklerin kadına ait olduğu şeklindeki toplumsal cinsiyet bakış açısını sürdürmekte ve kadınların işgücü piyasasındaki kalıcılıklarını engellemektedir. Söz konusu bakış açısı aynı zamanda kadınlara özgü işler olarak kabul gören alanlarda eğitim almalarına ve istihdam edilmelerine yol açarak, daha yüksek ücretli ve kariyer edinme fırsatı olan meslek alanlarında var olmalarını da önlemektedir (52-53).

Bir önceki yılın raporunda erkek çalışanlara göre daha fazla ücretli ya da ücretsiz izin almak zorunda kalmaları nedeniyle kadınların işgücünde sürekli olmadıkları ve karar alma süreçlerinde rol üstlenemedikleri ifadeleri bu raporda kaldırılmıştır. Onların yerine konan ifadelerden ise toplumsal cinsiyet nedeniyle kadınlara özgü işler olduğu, daha yüksek ücret ve kariyer imkanı olan erkeklere özgü işlere girememelerinin nedeni ise toplumsal cinsiyet nedeniyle kadına yüklenen sorumluluklar ile ilişkilendirilmiştir. Diğer raporlarda da olduğu gibi iş-aile uyumunun sihirli çözümü olarak esnek çalışma yine yerini korumuştur.

Hatta diğer iki Rapor'dan farklı olarak bu raporda İşgücü Piyasasının Sorunları başlığı altında uzun uzun kıdem tazminatının düzenlemesinden kaynaklı işverene getirdiği ağır yükler OECD ülkelerinden örnekler verilerek aktarılmış, arkasından güvenceli esnek çalışmanın yaygınlaştırılması önerisinde bulunulmuştur. Bu raporda bir önceki rapordan farklı olarak engellilere yönelik işgücü piyasasındaki mevcut durum analizine yer verilmemiş, kadınlar ve gençler olarak iki ayrı başlık halinde mevcut durum analizi sürdürülmüştür. Raporda engelli istihdam etmenin işveren için mali yükü yazılı hale getirilmiş, işyeri hekimi gibi hayati unsurlar içeren bir çalışan da aynı şekilde değerlendirilmiştir:

İşletmeler üzerindeki engelli, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, avukat, çevre görevlisi, mühendis istihdam etme, işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturma, kreş açma gibi işçi çalıştırmaya bağlı çok sayıdaki yükümlülük, işgücü maliyetini artırarak, istihdamı doğrudan sınırlayıcı etki yapmakta ve kayıtdışılığı artırmaktadır (60).

İzleyen başlıkta İstihdam İçin Önerilerimiz başlığında ise -istihdam dostu- terimi kullanılarak yapılacak düzenlemelerde işveren çıkarlarının gözetilmesinin önerilmesi endişe vericidir:



Bu çerçevede kamu politikaları oluşturulurken mevzuattan bürokrasiye, vergi sisteminden finansmana kadar geniş bir yelpazede “istihdam dostu” düzenlemelerin ve uygulamaların gözetilmesi öncelikli olmalıdır (60).

Bu -istihdam dostu- uygulamaların istihdam üzerindeki vergi ve sigorta prim yükünün azaltılması, kıdem tazminatına zam yapılmaması gibi çalışan aleyhine sonuçları olan öneriler olduğu görülmektedir.

27.Genel Kurul Raporu (2019)

Bu raporda İşgücü Piyasası ana başlığı ile başlamakta, bu başlığın altında ise Rekabet Gücü alt başlığı ile ülkenin rekabet gücünün artırılması için istihdama bağlı yüklerini hafifletilmesi önerisi getirilmiştir. Dünya Ekonomik Forumu'nun (2019) Küresel Rekabetçilik raporuna göre ülkenin bulunduğu konum, diğer ülkelerle karşılaştırılarak, rekabet gücünün artırılmasına ilişkin getirilen öneriler arasında işgücü piyasasını düzenleyen kuralların hafifletilmesi ve esnekleşme yerini almıştır. Yaklaşık iki sayfa ise İşgücü Maliyetleri'ne ve bu maliyetlerin azaltılmasına ilişkin önerilerden oluşmaktadır.

Bu raporda kadınlara ilişkin istihdam analizinin yapıldığı başlık “Özel Politika Gerektiren Gruplar” olarak değişmiştir. Bir önceki raporda yer alan iki paragraflık metin burada da tek kelime değiştirilmeden aynı şekilde kullanılmıştır. Bu ifadeler ülkemizin gelişmiş ülkeler ligine çıkabilmesi, kadın-erkek eşitliği, demografik yapıdaki değişim ve bağımlılık oranlarındaki artışı, kadının niteliksel ve niceliksel yönden geliştirilmesi gerektiği yönündedir. Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu (2018) ve TUİK (2019) verileri ile kadının istihdamdaki yerine ilişkin analizler yapılmış ve diğer raporlardan farklı olarak hızlı bir şekilde Öneriler kısmına geçilmiştir:

Demografik yapıdaki değişim ve bağımlılık oranlarındaki artışı, kadınların çalışma yaşamındaki ağırlığının artırılmasını gerektirmektedir. Kadın istihdamının, nicelik ve nitelik yönünden geliştirilmesi, bölgesel gelişme farklılıklarının azaltılması bakımından da önem taşımaktadır. Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) "Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu 2018" verilerine göre Türkiye, "ekonomiye ve işgücüne katılım" alanında 149 ülke arasında 130'uncu sırada yer almıştır. Ülkemiz, kadınların "eğitime erişim" sıralamasında da 106'ncıdır. Raporu göre Türkiye, kadınların sağlığa erişiminde 67'nci sırada iken, siyasi hayatta temsilde ise 113'üncü sırada yer almıştır. Bu durum, kadınların eğitime ve çalışma hayatına katılımının yetersiz olduğunu, mevcut istihdama bakıldığında belirli meslek gruplarına sıkıştığını ya da diğer alanlarda "cam tavan" ile karşılaştıklarını göstermektedir (20).



Daha önceki raporlarda da yer alan bu ifadelerden sonra Öneriler kısmında toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanması yönünde üretilen politikalarda STK'ların işbirliğinin sağlanması, bölgesel farklılıkları ortadan kaldıracak tedbirlerin alınması önerilmiştir:

Kadınlara yönelik eğitim programlarında geleneksel meslek alanlarının dışına çıkılarak, (...) yeni gelişen meslek alanlarına yer verilmeli ve kadınlara işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayan niteliklerin kazandırılmasına özen gösterilmelidir (21).

Kadınların geleneksel rolleri ve yükümlülükleri nedeniyle daha önceki raporlarda verimsiz olduklarına dair ifadeler bu raporda yer almamakta ancak konuya ilişkin getirilen öneri raporda yerini korumaktadır:

Bakım hizmetleri esas olarak devletin sorumluluğunda olmalı, bu hizmetlerin sunumunda kamu kaynakları kullanılmalı, sadece kadınların ve işverenlerin yükümlülüğü olmaktan çıkarılmalıdır. Kadınların aktif işgücü programlarına ve eğitime erişimi ile işgücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırmak için çocuk, hasta, yaşlı ve engellilerin bakımına yönelik merkezlerin sayısı artırılmalı, erişim şartları kolaylaştırılmalı ve merkezlerin kaliteli hizmet vermeleri sağlanmalıdır. Ayrıca, erken çocukluk dönemi, gerekli yasal düzenleme yapılarak zorunlu eğitim kapsamına alınmalı ve bu hizmet kamu tarafından ücretsiz olarak sunulmalıdır. Özel sektör işletmelerinin gönüllü olarak kuracakları merkezler ise devlet tarafından vergi, prim desteği, ücretsiz arsa tahsisi gibi araçlarla teşvik edilmelidir (21).

Özel sektörün gönüllü olarak katılacakları bu olanaklarda devletten destek önermelerini izleyen bu maddeyi takiben aşağıdaki öneri geliştirilmiştir:

İstihdam imkânlarının geliştirilmesi, özellikle kadınların, gençlerin, engellilerin iş ve yaşamın uyumlaştırılmasına yönelik taleplerinin karşılanması için güvenceli esnek çalışma modelleri uygulanmalıdır (21).

Bu öneride yine daha önceki raporlarda olduğu gibi iş ve özel yaşamın uyumlaştırılmasına yönelik çözüm esnek çalışma modelleri ile ilişkilendirilmiştir. Daha ilginç olan iş ve özel yaşamın uyumlaştırılması yönünde bu gruplardan bir talep olduğu ifadesidir. Bu raporda engellilerin istihdam edilmesinin mali yük oluşturduğu ifade edilirken, söz konusu olan esnek çalışma olduğunda kadınlarla birlikte engellilerin de burada kendilerine yer bulmuş olmaları ilginçtir:



Çalışma mevzuatında kadınları koruma amacıyla yapılacak düzenlemeler, kadının işgücü piyasasından dışlanması ile sonuçlanmamalıdır (21).

Bu ifade, korumanın dışlanma ile cezalandırılacağını söylerken, anne kadının süt iznine kadar getirilen öneriler düşündürücüdür. Örneğin kurumsal bir engel olan Cam tavan için bir öneri getirmeyen bu raporlarda süt izni gibi bir detayın yer alması ürkütücüdür:

Kadın işçilerin doğum sonrası kullandığı günlük süt izninin, kadın işçinin isteği halinde toplu olarak kullanılmasına imkân sağlanmalıdır. Doğum yapan kadın işçilerin doğuma bağlı ücretsiz izin sürelerinin artırılması, bu izinlerin belli koşullarda babaya ve evlat edinenlere tanınmış olması, ayrıca çocuk mecburi ilköğretim çağına gelene kadar geçecek süre içinde ebeveynlerden birine kısmi süreli çalışma imkânı getirilmesine yönelik düzenleme, işyerlerinde uyum sorunlarına yol açmış ve özellikle kadın istihdamındaki artışı yavaşlatmıştır. Düzenlemenin bütüncül olarak gözden geçirilmesi ve daha makul sürelerin belirlenmesi gerekmektedir (21).

Raporun kalan kısmı ise kadının girişimci potansiyelinin geliştirilmesi ve eğitim kanallarının artırılması ile sonlanmaktadır.

Sonuç ve Tartışma

Modern yaşam kurgusunda kadın-erkek eşitliğini sağladığımızı düşünmek büyük bir kandırmaca olur. Biyolojik indirimecilik, kadın ve erkeği özelliklerine göre sınıflandırmış, bunu yaparken din, bilim, devlet, ekonomi ele ele verecek üstün olduğunu düşündüğü özellikleri erkeklerle ilişkilendirmiştir. Kadının edilgen, koruyucu, bakım veren, besleyen özellikleri özel ve iş yaşamında onu erkek hegemonyası içerisinde ikincil konuma getirmiştir. Erkek hegemonyası, bu konumdan toplumsal sistem içerisinde hep pay alan taraf olmuştur; bu nedenle ataerkillik ve kapitalizm birbirini besleyerek varlıklarını sürdürebilmiştir (Acar-Savran, 2013: 39-42). Farklılıkların bireysel değil, cinsiyetten kaynaklandığı inancı kültürel olarak bir nesilden diğerine aktarılmıştır. Bu aktarımda sadece kültür değil, yasaların, işverenlerin, kurumların günlük pratiklerimiz ya da fikirlerimiz kadar etkili olduğunu görmek zorundayız, aksi halde gözlerimizi bağlayıp ruhumuzu söndüren bu sistemde gerçek konularımızı bulmamız giderek zorlaşacaktır.



Bu çalışmada hem erkek hegemonyasını yansıtan iş dünyasının temsilcileri hem de ekonomik sistemin bir tarafı/kurumu olan sendikaları temsil etmesi açısından Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) seçilmiştir. TİSK, kadın istihdamına dair bireysel ve toplumsal algının oluşumunda yönetim yapısı, politikaları, ilkeleri, kısacası varlığı ile rol oynamaktadır. Bu çalışmada bu kurumun sahip olduğu varsayılan eril dilin kadın istihdamına ilişkin algıyı ne yönde inşa ettiği sorusunu cevaplayabilmek için Konfederasyon'un Genel Kurul Raporları analize alınmıştır. Üç yılda bir yayımlanan Genel Kurul Raporları (2010-2019)'na söylem analizi uygulandığında sahip olunan eril dilin kadının konumunu şekillendirmede ne kadar olumsuz bir etki yaptığı görülmektedir. Çalışmaya başlamadan önce, ilk rapordan son rapora kadar geçen 9 yıllık süreçte Konfederasyon'un kadın emeğine dair bakışının olumlu yönde değişeceği beklenirken, çalışma tamamlandığında ezbere yapılan, alışılmış düşünce kalıplarının raporlarda bir tabu gibi nasıl yerini koruduğu görülmüştür. İncelenen dört raporda da çoğu zaman cümlelerin olduğu gibi yer aldığı, izlenen yöntemin uluslararası kuruluşların verileri ile tablolar oluşturularak kadın istihdamının desteklenmesi gerektiği ile başlayan bildik söylemlerin bir kaç sayfa sonra yasalarda kadının -aşırı korunmasının- kadın istihdamını nasıl engellediği ile devam etmektedir. Önerilen politikalar ise kadın istihdamın ekonomik bir yük yaratmaması için ilgili yasalarda kıdem tazminatından, doğum iznine kadar işverenleri rahatlatacak düzenlemelerin getirilmesi yönündedir. Dört raporun da söyleminde örtük olarak yer alan düşünce kadının niteliksel olarak zayıf olması, anne ve çocuk sahibi olmasının çalışma hayatını kesintiye uğratması nedeniyle asla bir erkek kadar işletmelerde verimli olmadığıdır. Raporların tümünde dikkat çeken en büyük unsurun, esnekliğin işverenler için ne kadar tercih edilir olduğudur. Tablo 1'de yer alan kullanım sıklığından da bu durum görülmektedir. Asıl şaşırtıcı olan işverenlerin esnekliği tercih etmesi değildir; işveren dünyasının esneklik taleplerine meşruiyet kazandırmak için kadının iş ve özel yaşamdaki rollerine vurgu yapmalarıdır. Kadının sorumluluğunda olan ve kadının bir türlü uzlaştıramadığı bu çatışan rollerini barıştırmak için esnek çalışmanın kadınlar tarafından talep edildiğinin yazılması ve esnek çalışma ile verimliliğin ve kadın istihdamının artacağı raporlarda yer bulması iş dünyasının -istihdam dostu- rolüne işbirliği süsü getirmektedir. Kadının maddi olmayan hem fiziksel hem de duygusal emek barındıran evdeki karşılıksız bakım emeği, Acar-Savran'ın (2013: 34) ifade ettiği gibi "ekonomi fetişizmi" devam ettiği sürece ortadan kalkmayacaktır. Bu bakım işinin düzenlenmesi için devletin bakım veren kurumları yaygınlaştırmasını önermek hiç bir işe yaramayacak, kadın emeğinin içine düşürüldüğü kısır döngüden kurtarmayacaktır.



TİSK'in Genel Kurul Raporları'nda söylem analizi ile ortaya çıkan bir diğer unsur ise kadın işgücünü evli, anne, bakım hizmetlerinden sorumlu, niteliği düşük olarak betimlemesidir. Bu raporlarda, kadın olmak, evli, çocuk sahibi, evdeki bakım işlerinden sorumlu, niteliği düşük kategorisi içindedir. Farklı bir kimlik, yönelim, tarz, baskın erkek dünyasının ve dilinin içerisinde yer almamaktadır. İndirgemeci bu kimlik, dünyanın her yerinde kadının işlevini, kabiliyetini, karakterini belirlemeye devam etmektedir.

Yapılan bu araştırma, iş dünyasının eril dilini göstermeye katkı sağladığı gibi, bu eril dilin kapitalizmin çıkarları doğrultusunda sürekli inşa edildiğini ve yaşatıldığını göstermek açısından anlamlıdır. Bu raporlarda kadın istihdamının az olmasını düşük nitelik ve yüksek maliyet ile açıklayan eril dil, kadın işgücünün dezavantajlı konumunun sürmesine yol açarak, hegemonik ilişkilerin devamını da sağlamaktadır.



Kaynakça

- Acar-Savran, G. (2013) *Beden-Emek Tarihi: Diyalektik Bir Feminizm*, İstanbul: Kanat Kitap.
- Brown, W. (2018) *Halkın Çözülüşü, Neoliberalizmin Sinsi Devrimi* (çev. B. E. Aksoy), İstanbul: Metis Yayınları.
- Catalyst (2019) <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/> (11.02.2020).
- Chul-Han, B. (2019) *Psikopolitika: Neoliberalizm ve Yeni İktidar Teknikleri* (çev. H. Barışcan). İstanbul: Metis Yayınları.
- Connell, R. W. (2019) *Erkeklikler* (çev. N. Konukçu), Ankara: Phoenix Yayıncılık.
- Doyuran, L. (2018) "Medyatik Bir Çalışma Alanı Olarak Eleştirel Söylem Çözümlemesi (Televizyon Dizileri Örneğinde)", *Erciyes İletişim Dergisi*, 5, 4, 301-323.
- Feather, N. T., ve Boeckmann, R. J. (2007) "Beliefs about Gender Discrimination in the Workplace in the Context of Affirmative Action: Effects of Gender and Ambivalent Attitudes in an Australian Sample", *Sex Roles*, 57, 1-2, 31- 42.
- Foucault, M. (1992) *Hapishanenin Doğuşu* (çev. M. A. Kılıçbay), Ankara: Imge Kitabevi.
- Heritier, F., Perrot, M. ve Agacinski, S. (2014) *Kadınların En Güzel Tarihi* (çev. Y. A. Dalar), İstanbul: İş Bankası Yayınları.
- Grijalva, E., Newman, D. A., Tay, L., Donnellan, M. B., Harms, P. D., Robins, R. W., ve Yan, T. (2014) "Gender Differences in Narcissism: A Meta-Analytic Review", *Psychological Bulletin*, 141, , 261-310.
- Güler, C. (2016) "Uluslararası Sendikal Harekete İlişkin Heteroseksüel Hegemonik Bir Söylem Sorgulaması", *Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VIII*, DİSK Yayınları, 185-199.
- Güler, C. (2017) "Türkiye Sendikal Hareketi İçinde Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcılıkla Mücadele Üzerine Bir Değerlendirme", *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 17, 64, 15-28.
- Hausmann, R., Tyson, L. D. A. ve Zahidi, S. (2012) *The Global Gender Gap Report 2012*, Geneva: World Economic Forum.
- Hearn, J. (2004) "From Hegemonic Masculinity to the Hegemony of Men", *Feminist Theory*, 5, 1, 49-72.
- Kağnıcıoğlu, D. (2015) "Endüstri İlişkileri Disiplininin Kayıp Halkası Olarak Toplumsal Cinsiyet", *Çalışma ve Toplum*, 45, 2, 89-110.
- Keleş, D. (2018) "Türkiye'de Sendika Kadın İlişkisi: Sendikacı Kadınların Bakış Açıklarına İlişkin Bir Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum*, 59, 4, 2047-2080.
- Masser, B. M. ve Abrams, D. (2004) "Reinforcing the Glass Ceiling: The Consequences of Hostile Sexism for Female Managerial Candidates", *Sex Roles*, 51, 9-10, 609-615.
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E. ve Nauts, S. (2012) "Status Incongruity and Backlash Effects: Defending the Gender Hierarchy Motivates Prejudice against Female Leaders", *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 1, 165-179.
- Rudman, L. A. ve Glick, P. (1999) "Feminized Management and Backlash toward Agentic Women: The Hidden Costs to Women of a Kinder, Gentler Image of Middle Managers", *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 5, 1004-1010.
- Sakallı Uğurlu, N. Ve Glick, P. (2003) "Ambivalent Sexism and Attitudes toward Women Who Engage in Premarital Sex in Turkey", *Journal of Sex Research*, 40, 3, 296-302.
- Schein, V. E., Mueller, R., Lituchy, T. ve Liu, J. (1996) "Think manager—Think Male: A Global Phenomenon?", *Journal of Organizational Behavior*, 17, 33-41.
- Sennett, R. (2017) *Karakter Aşınması* (çev. B. Yıldırım), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.



Tekerek, M. (2019) "Türkiye'de İşveren Sendikacılığının Tarihi Seyri", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 74, 2, 601-629.

Tekerek, M. (2017) Sanayi Burjuvasinin Üst Örgütü: Türkiye İşveren Sendikası Konfederasyonu, *yayımlanmamış doktora tezi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.

Toksöz, G. (1994) "Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49, 3, 439-448.