

Neoliberalizm, Avukatlık Mesleğinin Dönüşümü ve Kadın Avukatlar

Nagehan Gürbüz Ersoy*
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Burcu Konakçı**
Çukurova Üniversitesi

Öz

Neoliberal politikaların yarattığı dönüşüm hukuk alanına da yansımış ve avukatlık mesleğinin yapılış biçimini değiştirmiştir. Neoliberalizm ile birlikte ortaya çıkan yeni ve karmaşık hukuki sorunların çözümü konusunda uluslararası şirketlerin taleplerine ve beklentilerine cevap verebilecek yeni bir avukatlık yapılanmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaca cevap vermek üzere kurulan büroların ayırt edici özelliği ise şirketlerin farklı alanlardaki hukuki sorunlarına çözüm üretebilmek amacıyla iyi eğitimden geçmiş, birden çok yabancı dile hakim, genç avukatları istihdam etmesidir. Bu bürolarda çalışmak, yüksek maaş ve kariyer imkanları sebebiyle cezbedici olmakla beraber adliyelerle ilişkisi sınırlı, sadece belli alanlarda uzmanlaşmış, dava dosyalarının yalnızca belirli aşamalarıyla ilgilenen yeni bir avukatlık biçiminin doğmasına neden olmaktadır. Çalışmamızın ana eksenini ise ülkemizde faaliyet gösteren bu tür bürolarda çalışan ve yukarıda anılan özellikleri haiz kadın avukatlar oluşturmaktadır. Bahsi geçen büroların çalışma koşullarına içkin olan ve neoliberalizm ile güçlenen rekabet, yabancılaşma, kademelenme gibi unsurların iş yerinde ve iş dışında kadınların yaşamlarına ne şekilde yansıdığı yapılan görüşmeler kapsamında değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, adalet sisteminin taşıdığı eril yapının devamı olan bu tür bürolarda, kadın avukatların iş görüşmelerinden işten çıkarılmaya dek maruz kaldıkları cinsiyetçi uygulamalara yer verilmiştir. Ücret ve kariyer bakımından iyi bir statüde bulunan kadın avukatların ev içi işbölümünde yaşadıkları deneyimler yapılan görüşmeler çerçevesinde ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: neoliberalizm, kadın, avukat, toplumsal cinsiyet, işbölümü, ayrımcılık.

* Arş.Gör. Nagehan Gürbüz Ersoy, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İstanbul-Türkiye. E-posta: nagehangurbuz@yahoo.com.

** Arş.Gör. Burcu Konakçı, Çukurova Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Adana-Türkiye. E-posta: konakci.burcu@gmail.com.

Neoliberalism, the Transformation of the Practice of Law and Women Attorneys

Nagehan Gürbüz Ersoy
İstanbul Medeniyet University

Burcu Konakçı
Çukurova University

Abstract

The transformation created by the neoliberal policies has also affected the field of law and changed the way the law profession is practiced. By implications, neoliberalism brought in a new type of attorneyship that could meet the expectations and fulfill the requirements of international companies with regard to the novel and complex legal issues. The distinguishing characteristic of these law firms which are established to meet such needs is that these firms employ well educated, multilingual young attorneys in order to address the companies' diverse set of legal matters. Given the fact that it is tempting to work for these firms with all their career and six-figure income opportunities, it, however creates a new style of attorneyship that has weak ties with the courthouse—also based on specialized attorneys dealing only with certain instances of a given case. The focus of our article will be on the women attorneys who are working in such law firms, and having acquired the qualifications mentioned above. The reflections of the factors—competition, alienation, pecking order—on the lives of women are evaluated within the context of interviews made whether it concerns their lives in or out of the office. In this sense, a vast array of sexist applications starting from the job interview until the dismissal at these law firms are the extensions of the patriarchal structure inherent to the justice system.. Hence, the division of domestic labor and the related experiences of women attorneys with respectable salaries and careers are discussed in the scope of the interviews.

Keywords: neoliberalism, woman, attorney, gender, division of labor, discrimination.

Giriş

Neoliberal politikalar siyaset, eğitim, sağlık gibi alanları olduğu kadar hukuk alanını da etkilemiş ve bu alanda değişim ve dönüşümlere yol açmıştır. Uluslararası sermayenin Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerine dahil olması ile birlikte yeni ve karmaşık hukuki sorunlar ortaya çıkmış ve bu sorunların çözümü konusunda şirketlerin ihtiyacını karşılayabilecek hukukçulara ihtiyaç doğmuştur. Çalışmamızın kapsamını da doktrinde “proje büroları” (Akbaş, 2011: 204) olarak ifade edilen ve bu ihtiyacı karşılamak üzere kurulan hukuk büroları oluşturmaktadır. Bu bürolar, hitap ettiği müvekkil kitlesi, faaliyet alanları, çalıştırdığı avukat profili ve sayısı, örgütlenme yapısı ve müvekkillerine sundukları hizmet gibi konularda diğerlerinden farklılaşmaktadır.

Öncelikle söz konusu büroların hitap ettiği müvekkil kitlesinin çok uluslu büyük şirketler olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Türkiye’ye yatırım yapmayı planlayan ve söz konusu yatırım için muhtemel riskleri ve iç hukuktaki düzenlemeleri öğrenmek isteyen şirketler bu türdeki bürolara başvurmakta ve kendilerine ayrıntılı raporlar sunulmaktadır. Bu bürolara “proje büro” denmesinin sebebi de büroya alınan işlerin “dava”dan ziyade “proje olarak” nitelendirilmesidir (Akbaş, 2011: 204).

Rekabet hukuku, birleşme ve devralmalar, proje finansmanı, bankacılık ve finans, özelleştirmeler, tahkim, kamu özel ortaklıkları ve inşaat gibi çalışma alanları bu tarz büroların ortak faaliyet alanlarıdır. ABD avukatlık şirketi tipi örgütlenme yapısına sahip olan bu bürolarda çalışan avukat sayısı da klasik bürolardan farklıdır. Görüşme yaptığımız avukatların çalıştıkları bürolarda yaklaşık 50-60 civarında avukat görev yapmaktadır. Yardımcı personelle birlikte bu tür bürolarda çalışan sayısı 70-80 kişiye kadar çıkmaktadır. İnsan kaynakları, idari işler, mali işler gibi birimleri bulunan bu tür büroları görünüş itibarıyla şirketlerden ayırmak oldukça güçtür.

Çalışmamız kapsamında yedi farklı büroda görev yapmakta olan 26-30 yaş aralığında on bir kadın avukat ile görüşülebilmıştır. Yöntem olarak derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Görüştüğümüz kadın avukatların ortak özelliklerine gelinecek olursa, sekiz katılımcı Anadolu Lisesi, beş avukat yabancı dilde eğitim yapan özel okullardan mezun olup bir ya da birden fazla yabancı dile hâkimdirler. Katılımcıların tamamı Türkiye’nin önde gelen hukuk fakültelerinden mezundur ve üç katılımcının yurt dışında, ikisinin de yurt içinde yüksek lisans eğitimleri bulunmaktadır. Yine katılımcıların ailelerinin sosyo-ekonomik durumlarının orta ve üst kategoride yer aldığı ve kent kökenli olduğu söylenebilecektir.

Özellikle bu tip bürolarda çalışan kadın avukatları tercih etmemizin bir nedeni neoliberal politikaların kadın çalışanlara olan etkisini incelemek iken, bir diğer nedeni de sistemin kadınların kariyer sahibi olarak güçleneceği ve erkeklerle eşit düzeyde olacağı söyleminin doğruluğunu araştırmaktır. Bu amaçla katılımcı avukatlara evdeki işbölümü, medeni hal, çocuk bakımı konularında sorular yöneltilerek, iş yeri dışındaki toplumsal cinsiyete dayalı iş

bölümünün iş hayatına etkisi görülmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte görüşülen avukatlara iş yerinde “kadın olmaktan” kaynaklanan bir ayrımcılığa veya tacize maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin sorular da sorulmuştur.

Proje Büroların Neoliberal Dönüşüm Çerçevesinde Değerlendirilmesi

Neoliberal politikaların hedefi piyasa kurallarının her alanda geçerli olmasını sağlamaktır (Özdek, 2011:218). Avukatlık mesleği de neoliberal politikardan payına düşeni almıştır. Meslekte piyasanın talebi doğrultusunda bir değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır (Akbaş, 2011:188-189). Avukatlık mesleğinin klasik nitelikleri olan bağımsızlık, şahsen ifa, kamusalılık ve ticari olmama gibi hususlar adeta rafa kaldırılmıştır (İnanıcı, 2008: 24, 46-47). Büroların uluslararası sermayenin talepleri doğrultusunda örgütlenerek şirketleşmesi, avukatların belli alanlarda uzmanlaşması ve iş tanımlarının belli alanlara ve belli işlere özgülmesi, ücretli avukatlığın giderek kural haline gelmesi ve avukatlar arasında kademelenme bu dönüşümün belli başlı ayaklarını teşkil etmektedir. Yapılan görüşmeler ışığında bu dönüşümün unsurları ele alınacak ve bu yapı karşısında kadın avukatların tutumları irdelenmeye çalışılacaktır.

Çalışma Koşulları

Emek sürecinin gözetimi ve emek zamanı ile emek dışı zaman arasındaki sınırın muğlaklaşması neoliberalizmin çalışma ilkelerindedir (Uçarol, 2014: 19). Katılımcılardan çalışma sürelerine ilişkin olarak aldığımız cevaplar da bu ilkeleri doğrular niteliktedir. Görüştüğümüz kadın avukatlara öncelikle günde kaç saat çalıştıkları sorulmuştur. Katılımcıların tamamının verdiği cevap günde en az 12-13 saat çalıştıklarıdır. Bu çalışma saatleri yoğun dönemlerinde 17-18 saate kadar çıkabilmektedir. Katılımcılar içinden iki avukat aralıksız 48 saat çalıştığını ve hatta ofiste duş almak zorunda kaldığını ifade etmektedir. Resmi çalışma saatleri ise takribi 09.00- 19.00 şeklinde olmakla birlikte katılımcıların tamamı iş yoğunluğundan dolayı hiçbir zaman 19.00’da çıkmadıklarını söylemektedirler. Yine görüşülen avukatların tamamı hafta sonu en az bir gün çalışmaya devam ettiklerini ifade etmektedirler.

Bahsedilmesi gereken bir diğer husus da yukarıda da ifade edildiği üzere emek zamanı ile emek dışı zaman arasındaki sınırın muğlaklaşmasıdır. Katılımcıların eve geldikten sonra da sürekli akıllı telefonlarına bakmaları, e-postalarını kontrol etmeleri ve daima ulaşılabilir olmaları gerekmektedir. Daha açık bir ifadeyle yaptıkları iş, hayatlarının kalan kısmına da sızmakta ve onları zamanla başka hiçbir şeye vakit ayıramaz hale getirmektedir¹. Bir iki örnekle durumu açıklayacak olursak görüştüğümüz avukatlardan biri acil olduğu söylenen bir iş sebebiyle gece yatağından kaldırıldığını anlatırken, diğeri cumartesi gecesi dışarı çıkmak için hazırlanırken işyerinden arandığını ve o gece evde kalarak müvekkille internet üzerinden görüşme yaptığını ifade etmektedir.

Çalıştıkları ortam konusuna değinecek olursak, katılımcıların biri dışında tamamının plazada çalıştığını ve bu durumdan büyük çoğunluğunun memnun olduğunu söyleyebiliriz. Plazada çalışmanın prestiji de beraberinde getirdiğine dair bir algının var olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcı avukatlardan birinin çalıştığı plazayı anlatırken “havalı” sıfatını kullanması da bu tezi destekleyici niteliktedir. Bir başka avukat, çalıştığı büronun üst düzey müvekkilleri ile görüşmek için kullandığı toplantı salonunun boğaz manzaralı olmasının onu mutlu ettiğini ve bu ortamın normal koşullarda aynı masada oturmasının mümkün olmadığı kişiler ile bir arada olmasını sağladığı için onu tatmin ettiğini ifade etmiştir. Yine bu toplantılar aracılığıyla “onların” dünyasına aitmiş gibi hissettiğini de dile getirmiştir. Ancak katılımcılardan dördü penceresi olmayan ya da açılmayan odalarda gün ışığı görmeden ve temiz hava almadan çalışmanın onları mutsuz ettiğini söylemişlerdir.

Katılımcıların adliyelerle ilişkisi ise oldukça sınırlıdır. Görüştüğümüz kişiler arasında adliyeye en son üç yıl önce gittiğini ifade eden avukatlar vardır. Büronun adliye işleri ise çoğunlukla katipler ya da stajyerler tarafından halledilmektedir. Görüştüğümüz avukatların yedisi adliyeye gitmiyor oluşundan dolayı çok mutludur. Bazı katılımcılar bürodaki işleri yetiştiremedikleri için adliyeye gitmeyi zaman kaybı olarak değerlendirirken, bazıları bu tarz bürolarda çalışmayı adliyeye gidilmediği için tercih ettiklerini söylemişlerdir. Katılımcıların kimisinde adliye işlerinin daha basit ve fakat kendi yaptıkları işin daha karmaşık, kompleks ve standardın üstünde olduğuna dair bir algı da bulunmaktadır. Uzun çalışma saatlerine, yoğun tempoya ve ağır koşullara dayanabilme gücü ile katılımcılarda var olan bu algı arasında bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Performans Değerlendirmesi, Ücretler ve Kademelenme

Performans değerlendirme, ücretler ve kademelenme birbiriyle iç içe geçmiş üç konu olduğu için birlikte ele alınmalıdır.

Öncelikle çalışmamıza konu olan büroların diğer bürolardan farklı olarak çok katı bir hiyerarşik yapılanmaya sahip olduğunu söyleyebiliriz. Avukatlar stajyer avukat, junior avukat, mid-level avukat, senior avukat, partner şeklinde kademelenmeye tabi tutulmaktadır. Her bir kademelinin içinde de çeşitli aşamalar bulunmaktadır. Örneğin 1 yıllık kıdemi olan junior avukat ile 3 yıllık kıdemi bulunan junior avukatın statüsü birbirinden farklı olabilmektedir. Ayrıca her bir seviyedeki avukatın farklı iş tanımları, hakları² bulunmakla birlikte ücretler de birbirinden farklılaşmaktadır.

Kıdemler ise sadece çalışılan yıl esas alınarak hesaplanmamaktadır. Her bir yılın sonunda yapılan performans değerlendirme belirleyici olmaktadır. Performans değerlendirme ise her bir avukatın çalıştığı saat ve müvekkilden alınan meblağ üzerinden hesaplanmaktadır. Bu yüzden her bir avukatın her bir müvekkil için ne kadar çalıştığının ölçüldüğü bir sistem bulunmaktadır³. Bu sistem hem avukatın “verimliliği”ni ölçmek hem de müvekkile ne kadar fatura edileceğini belirlemek açısından uygulanmaktadır. Sistemin özünün her bir

avukatın ne kadar sürede hangi miktarda para kazandırdığının ölçülmesi olarak özetlemek yanlış olmayacaktır.

Ücretler de yapılan bu performans değerlendirmesine göre belirlenmektedir. Görüştüğümüz avukatlar genel olarak aldıkları ücretlerden⁴ memnundurlar. Gerçekten emsalleriyle karşılaştırıldığında alınan ücretlerin oldukça tatmin edici olduğu söylenebilir. Ancak çalıştıkları saatler ve koşullar göz önünde bulundurulacak olursa emeklerinin karşılığını gerçekten alıp almadıkları incelenmeye muhtaçtır. Nitekim görüştüğümüz kadın avukatlardan sekizi bürolarda geçirdikleri saatlerin, kırılgan ciltlerinin, beyazlayan saçlarının, bozulan sağlıklarının, uyuyamadıkları gecelerin maddi bir karşılığı olamayacağını söylemiştir. Fakat yine de bu işin kendilerini çok geliştirdiğini ve büroda geçirdikleri uzun ve yorucu saatlerin kendilerine ve geleceklerine yatırım olduğu için bu durumdan çok rahatsız olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Performans değerlendirmesi ile yakından ilgili bir diğer konu da kuşkusuz işten çıkarmalardır. Ancak katılımcıların nerdeyse tamamına yakını çalıştıkları bürolarda işten çıkarılmalarının çok nadir olarak gerçekleştiğini, büronun yoğun temposuna ve ağır çalışma koşullarına ayak uyduramayan avukatların kendiliğinden ayrıldıklarını söylemişlerdir. Bununla birlikte performans değerlendirme toplantısı sonrasında yükseltilmeyen avukata aslında yöneticileri tarafından işten ayrılması yönünde örtülü bir mesaj verildiği ve bu mesajı aldıktan sonra artık orada çalışmanın pek uygun olmayacağı da dile getirilmiştir.

Bahsedilmesi gereken bir diğer husus, görüşülen kadın avukatların biri dışında tamamının daha çok çalışmaya ve rekabete teşvik eden bu kademelenme ve performans değerlendirme sistemlerine uyum sağladıklarıdır. Hatta birçoğu bu sistemi doğal ve faydalı bulmaktadır. Eril bir yapı teşkil eden bu sistemin kadın avukatlar tarafından nasıl onaylanabildiğini anlamak için bu tür bürolardaki işbölümünün ve yabancılaşmanın da incelenmesi gerekmektedir.

İşbölümü ve Yabancılaşma

Yukarıda kademelenme bahsinde de ifade edildiği üzere çalışma konusu bürolarda her bir aşamadaki avukatın birbirinden farklı iş tanımları bulunmaktadır. Örneğin stajyerler adliyeye gitmektedirler ve kendinden üst seviyelerdeki avukatların verdikleri tüm işi yapmak zorundadırlar. Daha üst seviyelerde yer alan avukatlar ise kendilerine bağlı olan avukatların yaptıkları her işten sorumludurlar. Stajyerler ve junior olarak tabir edilen avukatlar daha çok araştırma ve dokümantasyon işleri ile ilgilenirken, mid-level ve senior avukatlar proje gidişatları ile ilgilenmektedir. Müvekkil seçimi ve yapılacak işlerin kabulü konusunda ise partner avukatların münhasıran söz sahibi olduğunu söyleyebiliriz. Bu bağlamda söz konusu bürolarda katı bir iş bölümünün olduğundan söz etmek mümkündür. Projenin her evresinde ayrı bir kademedeki avukatın sorumlu olduğu söylenebilecektir. Bir başka deyişle proje parçalara bölünmekte ve her bir avukat da bu projenin belli bir parçası ile

ilgilenmektedir. Yapılan iş tek bir avukatın emeği olmaktan çıkmakta ve bu durum bizi avukatın işçileşmesi ve yabancılaşması sürecine götürmektedir. Hangi kademede olursa olsun ücretli olarak çalışan avukat emek gücünü satmakta, partner olarak tabir edilen avukatlar ise ücretli avukatların emek gücünü satın alarak zenginleşmektedir (Akbaş, 2011: 130).

Marx'ın yabancılaşma kavramının ilk yönü insanın kendi emek ürününe yabancılaşmasıyken ikincisi üretim faaliyetine yabancılaşmadır. Marx ilk yabancılaşmayı şu şekilde ifade eder: "Emeğin ürettiği nesne, onun ürünü, yabancı bir varlık olarak, üreticiden bağımsız bir erk olarak, ona karşı koyar." (Marx, 1976: 62). İkinci tür yabancılaşmada ise işçi çalışırken mutsuzdur ve özgür bir fiziki ve entelektüel etkinlik göstermeyip bedenine ve zihnine eziyet eder (Marx, 1976: 65). Araştırma konumuz olan bürolarda yabancılaşmanın iki türünün de olduğunu söyleyebiliriz.

Görüştüğümüz avukatlardan bir kısmı bazı durumlarda birbirini tekrarlayan, usule ilişkin sıkıcı ve yorucu işler yapmak zorunda kaldıklarını söylemişlerdir. Örneğin birleşme ve devralma süreçlerinde bir avukat sadece şirket defterlerini kontrol ederken, diğeri sadece hisseleri gözden geçirmektedir. Bu durum avukatı yalnızca ona verilen görevi en iyi şekilde yapma hedefiyle sınırlamakta ve yaptığı işin bütünü ile bağ kurmaktan uzaklaştırmaktadır. Çoğunlukla bu tür çok çalışmayı gerektiren ve dikkat isteyen işleri yapanlar ise kadın avukatlardır. Bir katılımcının bu konudaki ifadesi şu şekildedir: "Bizler işçi arılar gibiyiz. Titiz ve çalışkan.... İş hakkında karar veren, müvekkille görüşen ise erkekler"⁵.

Marx'ın bahsettiği yabancılaşmanın ikinci biçimi de proje bürolarda çalışan kadın avukatlar bakımından geçerlidir. Görüştüğümüz avukatların biri dışında hepsi çalışma koşullarından dolayı bedensel ve psikolojik rahatsızlıklara sahip olduklarını söylemişlerdir. Uykusuzluk ve kronik yorgunluk hemen hemen tüm katılımcıların ortak sorunudur. Yine görüşülen avukatlar çalışma hayatlarının belli bir bölümünde strese bağlı hastalıklarla yüzleştiklerini ifade etmiştir. Anksiyete bozukluğu ve depresyon da kadın avukatlar arasında yaygındır. Katılımcılardan biri çalıştığı büroda psikolojik destek amacıyla terapiye gidenlerin sayısının çok fazla olduğunu ve terapinin onlar için adeta doping niteliğinde olduğunu söylemiştir. Bu bağlamda ele alınması gereken bir diğer mesele de kuşkusuz uzmanlaşmadır. Görüştüğümüz avukatlardan hepsi belirli alanlarda uzmanlaşmış olduklarını ve çoğunlukla bu durumdan memnun olduklarını söylemişlerdir.

Uzmanlaşma ilk bakışta belirli bir alana yoğunlaşmış olmanın verdiği avantaj sebebiyle olumlu olarak algılansa bile avukatlık mesleğine yönelik ciddi bir tehlike barındırmaktadır. Doktrinde de isabetle üzerinde durulduğu üzere uzmanlaşma, avukatı hukuk teknisyenine dönüştürme tehlikesini içerisinde barındırmaktadır (İnancı, 2008c: 100). Teknisyenleşmeden kasıt bireyin yaptığı faaliyeti "iş" olarak görmeye ve toplumsal işlevinden bağımsız olarak algılamaya başlamasıdır. Hukukun neoliberal ilkeler doğrultusunda dönüşümü ile birlikte teknisyenleşme avukatlık mesleğine de hakim olmaya başlamıştır. Bilhassa proje bürolar olarak tabir ettiğimiz bürolarda çalışan

avukatlar yaptıkları faaliyeti teknik bir işe indirgemiş ve yalnızca müvekkillerinin çıkarları ile belirlenen dar bir amaç doğrultusunda hareket etmeye başlamıştır. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, avukatlığın kamu hizmeti niteliği göz ardı edilerek bütünsel bir adalet anlayışından uzaklaşmıştır (İnanıcı, 2008:51-62).

Yaptığımız görüşmeler de bu tezleri doğrular niteliktedir. Katılımcıların altısı ilgilendikleri dosyalarla fikrinsel çatışmalar yaşamadıklarını ve yaptıkları işi çok da sorgulamadıklarını ifade etmiştir. Birçoğunun bu yöndeki sorumuza cevabı “İşim bu”, “Ben yapmasam başkası yapacak”, “İdealist değilim”, “Müvekkilim ne diyorsa ben onu yapıyorum” “Ben bu işi para için yapıyorum” şeklinde olmuştur. Bir katılımcının bu soruya verdiği cevap mesleğin yapılış biçiminin o mesleğin niteliğini ne ölçüde değiştirdiğini gösterir niteliktedir. Bahsi geçen katılımcı, İş Hukuku ile ilgilenmektedir. Haksız yere işten çıkarılan işçilere üzüldüğünü ancak bu durumdan o insanları fiilen görmediği için çok da etkilenmediğini ifade etmiştir. Yaptığı faaliyetin evrak işinden ibaret olduğunu bu yüzden de bir şey hissetmediğini söylemiştir. Başka bir katılımcı ise yoğun çalışmaktan ötürü bu tür sorgulamalara vaktinin olmadığını dile getirmiştir. Katılımcıların beşi ise yaptıkları işi zaman zaman sorguladıklarını dile getirmiştir. Örneğin doğayı tahrip eden enerji santrallerinin kurulması sürecinde müvekkillerine hukuki yardım sunmak zorunda kalan avukatlardan bazıları bu durumdan rahatsızlık duyduklarını ifade etmişlerdir. Birlikte çalışacakları müvekkilleri kendilerinin seçemiyor olmasının ve ideolojik olarak onaylamadıkları projelerin⁶ gerçekleşmesini sağlamalarının bu bağlamda en önemli sorunlardan olduğu söylenebilir. Çalışmamızın ana eksenini hukuk bürolarındaki kadın avukatların çalışma koşulları ile toplumsal cinsiyet ilişkisinin neoliberalizm çerçevesinde incelenmesi oluşturmaktadır. Neoliberal politikalar ile kapitalizm ve ataerki ilişkisi birbirinden bağımsız değerlendirilemeyeceğinden çalışmanın ilerleyen kısımlarında bu ilişki değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Proje Büroların Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Değerlendirilmesi

Eş ve Anne Rollerinin Proje Bürolarda Algılanış Biçimi

Kapitalizm ve ataerki sistem ilişkisini inceleyen araştırmalar, kadının toplumsal konumu ile çalışma hayatındaki yerinin birbirine paralel bir seyir izlediğini, kadınların ev içindeki anne ve eş rollerinin emek piyasasında da sürdüğünü tespit etmiştir (Öztürk&Dedeoğlu, 2010: 16). Yaptığımız çalışmada ise bu tespitin zıttı gibi görünen bir olgu ile karşılaşmıştır. Cinsiyetçi işbölümüne dayanarak kadınların sürdürmesi beklenen “anne ve eş olma” rolleri katılımcılardan beklenmemekte, tersine daha çok çalışmaları beklentisiyle yönetim, katılımcılara evlenmemek ve çocuk yapmamak yönünde telkinde bulunmaktadır. Çalışma kapsamında görüşülen avukatlardan ikisi evli, birisi sevgilisi ile birlikte yaşamakta, geriye kalan sekiz katılımcı ailesiyle birlikte veya yalnız yaşamaktadır. Evli olan katılımcı sayısının azlığı bir tesadüf

olmayıp, bu hukuk bürolarında çalışan kadınların büyük bölümü genç yaşta ve bekar. Evli veya çocuğu olan kadınlara görüşmek amacıyla ulaşmaya çalıştıysak da, kendilerinden “vakit yokluğu” nedeniyle olumsuz yanıt aldık.

İş hayatında kadın çalışanların cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşmalarının ilk durağı “iş görüşmeleri”dir. Görüşme yaptığımız avukatlardan birisi iş görüşmesinde kendisine “evlenmeyi düşünüyor musun?” sorusunun yöneltildiğini belirtmiş ve bunu ayrımcı bir uygulama olarak gördüğünün altını çizmiştir. Toplumsal cinsiyet kabulleri nedeniyle evlenme ve çocuk yapma görevleri, emek piyasasında kadınların, kısa süreli ve güvenilir olmayan çalışanlar olarak kabul edilmelerine sebep olmaktadır (Ecevit, 1998:283). Ataerki ile kapitalizm karşılıklı çıkarlara, çatışmalara ve uzlaşmalara dayanarak yürümekte olup, ekonomi ve piyasa durumunun ihtiyacı oranında kadınların işgücüne katılımını belirlemektedir; bu belirleme sırasında terazi bazen ataerki lehine bazen kapitalizm lehine işlemektedir (Öztürk&Dedeoğlu, 2010: 10). Örnek çalışmamızda bir çalışanın haftanın en az 6 günü, 11 ila 18 saat çalışması beklenmektedir. Bu koşullarda ev işleri ve çocuk bakımına zaman kalmayacağı aşikârdır. Söz konusu durumda emek piyasasının genç yaşta ve evlenmemiş kadın çalışanlara ihtiyaç duyduğu görülmektedir.

Altını çizmek istediğimiz bir diğer sorun ise, iş görüşmelerinde kadınlara yöneltilen cinsiyet bakımından ayrımcı soruların erkek avukatlara sorulmuyor olduğu gerçeğidir. Bu ayrım, Öztürk ve Dedeoğlu’nun (2010) ifade ettiği gibi, toplumsal cinsiyet rollerinin emek piyasasındaki uzantısıdır; erkek meslektaşları ile aynı eğitimi almış başarılı kadınların ev içindeki rolleri ve görevleri kendilerine iş hayatının en başında hatırlatılmaktadır: Yeniden üretim anlamına gelen ev işleri ve çocuk bakımı.

İş görüşmesini tamamlayıp işe kabul edildikten sonra bu hukuk bürolarında çalışmaya başlayan kadın avukatların evlilik ve çocuk konusunda maruz kaldıkları ayrımcılık iş hayatı boyunca sürmektedir. Katılımcılardan birisi “bekâr ve çocuksuz” olması nedeniyle bu çalışma koşullarını kaldırabildiğini ifade etmiştir. Bir diğer katılımcı, şirketin üst kademelerinde çalışan ve partner olarak tabir edilen kadın avukatların oldukça az bir kısmının evli ve/veya çocuklu olduğunu söylemiştir. Aynı katılımcı “penisli kadınlar” olarak tarif ettiği bu yöneticilerin evliliklerinin dahi statüye göre belirlendiğini -aynı statüden olanlarla evlilik- ifade etmektedir.

Katılımcılar evlenme ve hamilelik konularında yaşanan başka tür ayrımcı uygulamalardan da bahsetmişlerdir. Arkadaşına kıdemli avukatların açıkça “evlenme” dediğini anlatan bir katılımcı, aynı avukata kız isteme merasimine gitmesi için izin verilmediğini söylemiştir. Bir başka katılımcı hamile bir avukat arkadaşına yönetim tarafından, kürtaj olması yönünde baskı yapıldığını aktarmıştır. Doğum izninden dönen avukatlara iş verilmeme veya kademe atlamasının engellenmesi suretiyle ayrımcılık yapıldığı da ifade edilmiştir⁷.

Türkiye’de doğum iznine pek sıcak bakmayan hukuk bürolarının Avrupa’daki merkezlerinde çalışan kadınların, buradan daha iyi koşullarda çalıştığını söyleyen bir katılımcı, Avrupa’dakilerin daha fazla hakka sahip olduklarını, bu farkın Türkiye’nin hukuk pratiğiyle de ilgili olduğunu

belirtmiştir. Piyasadaki neoliberal dönüşüm ile emek piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğinin üçüncü dünya ülkelerinde, ABD gibi gelişmiş ülkelere kıyasla daha derin eşitsizlikler doğuruyor olması bu anlamda dikkate değerdir (Eisenstein, 2013: 46).

Çocuk Bakımı

Katılımcıların tamamı, bu uzun saatlere yayılan ve hafta tatilini dahi kullanamadıkları çalışma koşullarında bir çocuğa bakamayacaklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılardan birisinin verdiği örnek dikkat çekicidir: Doğum yapan kıdemli bir avukatın bebeği için bakıcı tutulmuş ve hem bakıcıyı hem ev işlerini organize etmesi için bu avukatın anne ve babası farklı bir şehirden İstanbul'a taşınmıştır⁸. Bir başka katılımcı, yönetici pozisyonundaki kadın avukatların çocuk bakımı konusundaki tavırlarına eleştirel yaklaşarak bu kadınların meslek hayatlarında sahiplendikleri eril rolü çocuk bakımında da sürdürdüklerini ve çocuklarına "erkek gibi" baktıklarını söylemiştir. Bu konuyu detaylandırmasını talep ettiğimizde, bahsi geçen kadın yöneticilerin çocuklarına haftada birkaç saat ayırdıkları, bunun dışında çocuğun bakıcılar tarafından büyütüldüğü yönünde cevap vermiştir.

Görüşülen bir diğer avukata çocuğa ilişkin sorumluyu yöneltmemiz üzerine kreş konusu gündeme gelmiştir. Katılımcı avukat işyerinde kreş olmasını "çocuklu kadın sayısının azlığı" ile açıklamıştır. Bu yanıtta şu iki ayrıntı konumuz açısından önemlidir: İlki cinsiyete dayalı işbölümü algısının yansımaları olarak çocuk bakımının kadına ait bir rol olduğu kabulü ile çocuklu erkek çalışan sayısına göre kreşin belirlenmemesi ve bu durumun olağan karşılanmasıdır. İkincisi ise, çocuk bakımını kolaylaştıracak kreş gibi bir kuruma yatırım yapılmamasının çocuklu kadınların emek piyasasında istenmediğine işaret eden ekonomik ve politik bir tercih olmasıdır. Bu tercih devlet tarafından mevzuat yoluyla desteklenmekte, "çocuk bakımı" kadının bir görevi olarak sunulmakta ve işyerlerinde kreş ile emzirme odasının olası zorunluluğu yasal mevzuattan çıkarılmaktadır (Nakipoğlu, 2009: 34).

Ev İşleri

Çalışmamızın önemli bir ayağını oluşturan ev işleri konusu ya da diğer adıyla "kadınların karşılıksız ev emeği" ikinci dalga feminizm tarafından 60'ların sonu 70'lerin başında tartışılmaya başlanmıştır (Savran, 2009:15). Kadınların emek piyasasına yüksek oranlarda dahil olmalarıyla birlikte, omuzlarındaki ev işleri ve çocuk bakımı işleri azalmamış, bu durum kadınların hem evde hem de işte mesai yapmalarına neden olmuştur. Marksist iktisatçılar tarafından ev emeği, artı-değer üretip üretmediği ekseninde tartışılırken, bu işleri neden kadınların yaptığı sorusu ilk kez feminist kuramcılar tarafından sorulmuştur (Savran, 2009: 17).

Katılımcılar, ev işlerine dair yönelttiğimiz soruya çoğunlukla şu cevabı vermişlerdir: "Evde vakit geçiremediğim için yemek ve temizlik

yapmıyorum”⁹. Evli katılımcılar eşlerinin ev işlerinde kendilerine yardım ettiklerini söylemişlerdir¹⁰. Birisi eşinin sadece silme ve süpürme işlerini yaptığını, mutfak, banyo gibi detay gerektiren temizliği her zaman kendisinin yaptığını söylemiştir. Bir diğeri ise gündelikçinin temizliğe geldiği günleri eşinin evde olduğu günlere denk getirdiklerini ve bu konuyla eşinin ilgilendiğini ifade etmiştir.

Yalnız yaşayan katılımcılardan gelir durumu diğerlerine nazaran düşük olanlar ev işlerini kendilerinin yaptıklarını ve evde vakit geçirmediği için bunun bir sorun yaratmadığını belirtmişlerdir. Bunlardan birisi zorlandığında annesini çağırılmaktadır. Daha yüksek gelire sahip olan ve yalnız yaşayan katılımcılar hem haftada bir gündelikçi çağırılmakta hem de annelerinden yardım istemektedirler. Katılımcılardan dokuz anneleri ile aynı şehirde yaşamamaktadır ve önemsiz görünen bu ayrıntı ev işlerinde annenin sorumluluğuna işaret etmektedir. Ailesi ile yaşayan bir katılımcı ise, ailesi ile yaşamasaydı asla bu işi yapamayacağını, zaman yokluğundan ötürü kıyafet alışverişini dahi annesinin yaptığını söylemiştir.

Maddi olarak iyi durumda olanların gündelikçi tutsalar dahi ev işlerinin ve gündelikçinin organizasyonu için “anne”ye başvurmaları bir tesadüf olarak görülemez. Özkaplan’a göre, aile hayatının idame ettirilmesi her durumda ailedeki genç veya yaşlı diğer kadınlara kalmaktadır (Özkaplan, 2009: 23, Bora, 2008: 10). Diğer yandan annenin bu emeği görünmeyen ve karşılıksız bir emek olduğundan önemsenmemekte, yapması onun bir görevi olarak kabul edilmektedir. Savran’a göre, bu durum annenin bu işi “sevgi” karşılığında yapıyor olmasından ve kadınların emeğinin önemli bir oranının “duygusal, zihinsel ve manevi” özellikler arz etmesinden ileri gelmektedir (Savran, 2009:19,34). Bu tespitler doğrultusunda katılımcıların, babalarından, abilerinden veya ailenin diğer erkek bireylerinden değil de annelerinden yardım almaları konumuz açısından önemlidir.

Kadın Avukatların Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Bürolarda Uğradıkları Ayrımcı Uygulamalar

Türkiye, kadınların işgücüne katılım oranları konusunda kendisiyle benzer sosyo-ekonomik durumdaki ülkelerin dahi oldukça gerisinde olan ve cinsiyet ayrımcılığının yoğun olarak yaşandığı bir ülkedir. Katılımcılara yönelttiğimiz ayrımcılık sorularına verilen cevaplar kapsamında bu tip hukuk bürolarında yaşanan ayrımcılıkların farklı boyutlarını açıklamaya çalışacağız. Öncelikle üç katılımcı soruyu detaylandırmamıza rağmen net bir şekilde “bir ayrımcılık hissetmedikleri”ni söylemişlerdir¹¹. Diğer katılımcıların cevapları yer yer birbiriyle kesişmekle birlikte farklı cevaplarla da karşılaşmıştır. Birçok katılımcı “iş saatlerinin uzun olması, evlilik, çocuk” gibi nedenlerle kadınların bu işi uzun süre yapamadıkları yorumunda bulunmuşlardır. Kademe ilerledikçe kadın sayısının azaldığı tespitini yapmışlardır. Bir katılımcı işe alımlarda dış görünüşün önemli olduğunu, bir avukatın “güzel kız” diye işe alındığını

belirtmiştir. Buna karşılık “dış görünüşten ziyade ağır çalışma koşullarına dayanmanın önemli olduğunu” ifade edenler de olmuştur¹².

Ayrımcılığa ilişkin sorularımızı detaylandırdığımızda katılımcıların toplumsal cinsiyet algılarının ortaya çıktığını görmekteyiz. Belli başlı ifadeleri şu şekilde özetlemek mümkündür: “Erkekler fiziksel olarak bu tempoya daha uygunlar ve stresle daha iyi başa çıkabiliyorlar.”, “Erkekler birbirleriyle ilişki kurarlarken daha rahatlar ve çözüm odaklılar. Kadınlar daha detaycı, erkeklerinkini daha doğru buluyorum. Kadın yöneticiyle çalışmak zor, duyguları ön plana çıkıyor. Kadınlar daha hassas ve inatçı yapıdadırlar.” “Yeterince mantıklı olmadıkları gibi dinlemeyi de bilmiyorlar.”, “Kadınlar fazla duygusal ve detaycı davranarak kendilerini yıpratıyorlar.”, “Erkek işi daha az sahiplenirken kadınlar sahiplenip fazla sorumluluk alıyorlar.”, “Erkeklerden hayatın diğer alanlarına dair beklenti az olduğundan bu işi daha uzun süreli yapabilirler.”.

Kadın ve erkek üzerine toplumsal ve kültürel olarak yerleşmiş olan bu kabuller üretim alanında da değişmemekte ve hatta derinleşerek norm halini almaktadır (Ecevit, 1998: 270-271). Bununla birlikte yapılan işlerin çoğunluğunun detaycılık ve sabır gerektiren işler olması ve bunları kadınların yapması ancak toplantılara projelerin ve dosyaların “işçiliğini yapan” kadın avukatların götürülmemesi bir başka sorundur¹³. Bir katılımcı bütün işi kendisi yapmış olsa dahi toplantılara erkek meslektaşlarının götürüldüğünü, gerekçe olarak ise “kızların daha beceriksiz ve duygusal olduklarını” gösterildiğini söylemiştir. Üretimin en alt kademesinden en üst kademesine dek kadınların daha rutin ve hamallık gerektiren işlerde istihdam edildikleri bir gerçektir. “Sabır, fiziksel güçsüzlük ve zayıflık” kadınların doğuştan gelen özellikleri olarak varsayılmaktadır (Ecevit, 1998:279). Yaptığımız görüşmelerde bu varsayımı taşıyanın sadece üst düzey yöneticiler olmadığı, kadın avukatların da bu varsayımı çoğunlukla içselleştirdikleri, birkaç yorum dışında eşitsizliğin temelini daha derinlerde olduğunun görülmediği anlaşılmaktadır. Diğer yandan erkeklerin yükselmesinde evlilik, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı sorun olmazken -zaten onlar için bu işleri yapan bir “eş”in olduğu kabul edilir-kadınları bu sebeple yükseltmemek içselleştirilmiş toplumsal cinsiyet normlarını göstermektedir (Ecevit, 1998:271).

Birkaç katılımcının ifadesiyle, bu tip hukuk bürolarında önemli olanın “yetenek” olmaması, “çok çalışmak, gayret göstermek ve iyi niyet” in kıstas olması hem neoliberalizmin iş koşulları bakımından hem de toplumsal cinsiyet bakımından önemlidir. Toplumsal cinsiyete göre sınıflandırmada kadınların cinsiyetten kaynaklanan dezavantajlarını aşmak için daha çok çalıştıkları, işi sahiplendikleri gerçeği rutin işleri yapmalarına sebep olurken, erkeklerin yükselmesi için bu kadar gayret göstermeleri beklenmemektedir (Ecevit, 1998: 271). Diğer yandan katılımcıların “partner”liğe yükselmiş kadınlar için “erkek gibi davranan, sinirli, erkek avukatlarla çalışmayı tercih eden” yorumları kadınların erkek işi olarak kabul edilen yönetim işlerine dahil olabilmek için kadınlık rollerinden sıyrılmalarının beklendiğini göstermektedir (Ecevit, 1998:271). Fakat bu eşitliğin pek çok açıdan erkekten yana bir “eşitlik” olduğu, kadının ev veya sosyal hayatındaki cinsiyet rollerinde bir dönüşüm

yaratmadığı, yalnızca erkek egemen düzene uyum sağlamanın beklendiği açıktır.

Cinsiyet ayrımcılığının başka görünümleri ise bu tip hukuk bürolarında hakim olan erkek egemen dil ile yaşanan taciz vakalarıdır. Katılımcılar tarafından ifade edildiği kadarıyla erkek yöneticiler ile erkek çalışanlar arasında bir “erkek muhabbeti” yürümektedir. Yöneticilerin bu nedenle erkeklerle daha yakın ilişki kurdukları, örneğin toplantılara erkekleri götürdükleri söylenmiştir. Bir başka katılımcı iş ortamında genel olarak küfre dayalı eril bir dilin mevcut olduğunu ifade etmiştir¹⁴. Daha önce çalıştığı ve şimdikine benzer sistemle işleyen büroda kendisinden kıdemli olan bir erkek avukatın ısrarlı aramaları dolayısıyla tacize uğrayan bir katılımcı duruma dair rahatsızlığını dile getirmiştir. Bir diğeri ise birçok kadın avukatın işe başladığında senior avukatın erkek olmasından ve dolayısıyla kendilerinden iş dışında başka şeyler talep etme ihtimalinden tedirgin olduklarını ifade etmiştir. Katılımcıların çoğu başka avukat arkadaşlarının yaşadıkları taciz olaylarını içtenlikle paylaşmakla birlikte, taciz sorusunu ya geçiştirmiş ya da net bir şekilde “olmadığı” yönünde cevap vermişlerdir. Taciz konusunun derinliğine konuşulamaması görüştüğümüz kadınların sınıfsal ve toplumsal cinsiyet konumlarıyla yakından ilişkili olup ayrıntılı incelemeyi hak etmektedir, ancak çalışmamızın sınırları bizim bu tartışmaya girmemize ne yazık ki izin vermemiştir.

Sonuç

Neoliberal politikalar sonucu hukukta yaşanan dönüşüm yeni bir avukatlık tipinin oluşmasına neden olmuştur. Şirketleşme, uzmanlaşma, kademelenme, performansa dayalı ücretlendirme ve katı bir iş bölümü bu yeni avukatlık tipinin belirleyici özellikleridir. Bahsi geçen bürolarda çalışan kadın avukatlar ile yapılan görüşmeler aracılığıyla neoliberalizm ve ataerki arasındaki bağ ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu tür büroları neden kadın avukatların daha çok tercih ettiği ve bu bürolardaki çalışma sistemine neden kadın avukatların daha kolay uyum sağlayabildikleri ele alınmaya çalışılmıştır.

Görüşülen birçok kadın avukat ağır çalışma koşullarına rağmen yaptıkları işi sevdiklerini, mesleklerinin kendilerini geliştirdiğini ve çalıştıkları yerde diğer bürolarda bakacakları davalardan daha önemli ve daha farklı işlerle uğraştıklarını ifade etmişlerdir. Daha açık şekilde ifade etmek gerekirse, yoğun çalışma temposuna kendilerine yatırım yaptıklarını düşünerek dayanmakta ve yaptıkları işe dair her türlü sorgulamayı devre dışı bırakmaktadırlar. Rol aldıkları projelerle ilgili olarak ideolojik sorgulama yapmalarının temel nedenlerinden biri de budur. Projelerin parçalara ayrılması ve her bir avukatın tek bir parça ile uğraşarak dosyalara ilişkin bütünsel bir bakış açısı geliştirememesi de bir diğer nedendir.

Çalışmamızın diğer amaçları ise neoliberalizmle dönüşmekte olan avukatlık mesleğinde ataerki ilişkilerin de dönüşüme uğrayıp uğramadığını araştırmak ve kariyer bakımından iyi bir statüde bulunmanın ev içi işbölümüne nasıl

yansıdığını ortaya koymak idi. Yaptığımız görüşmeler neticesinde iyi eğitilmiş, üst sınıfa mensup, kariyer sahibi bu kadınların da hem işyerinde hem de ev içinde ayrımcılığa uğradığını gözlemledik. Yoğun iş temposuna ve strese dayanıklı olmak veya iyi bir eğitim almış olmak konularında erkeklerle eşit olan kadınlar, konu evlenmek, çocuk yapmak, ev işleri olduğunda eşit kabul edilmemektedirler. Erkeklerin çocuk yaptıktan sonra, değil işten ayrılmak evi geçindirmek için daha çok çalışmasını gerektiren rolü, onu işyerinde güvenilir ve istikrarlı bir çalışan yaparken kadına “anne ve eş olma” rolleri işe alım sürecinden başlayarak her evrede çeşitli biçimlerde hatırlanmakta ve sisteme uyum sağlayabilmesi için gerektiğinde bu rollerden vazgeçmesi dayatılmaktadır.

Ayrıca her ne kadar çalışma konumuzu teşkil eden avukatlar içinde buldukları sınıf ve edindikleri eğitim sebebiyle belli avantajlara sahip olsalar da, yine de kendilerinden hem ev içindeki yükleri üstlenmeleri hem de uzun çalışma saatlerine ve performans değerlendirmelerine tabi tutularak pazar ekonomisine dahil olmaları istenmektedir. Kuşkusuz böyle bir tespitte bulunmak kadınların bu tür bürolarda yer almamalarını ve kamusal alanda daha az görünür olmalarını talep etmek anlamına gelmemektedir. Hukuk bürolarını şirketleştirerek uluslararası pazar ekonomisinin adaleti belirlediği bir sisteme dönüştüren politikalara karşı koymak, ancak kadın çalışanların da bu alanda var olabilmesi ve sorunların doğrudan muhatabı olabilmeleri ile gerçekleşebilir. Bunun aksi kadınların evde rutin ve tekrar işlere mahkum edilmesi veya piyasada “kadın işi” denilen alanlara hapsedilmesini savunmak olacaktır ki, bu savunu da kendi içerisinde çelişkiye düşecektir. Bu nedenle kadınları kamusal alana dahil eden sosyal politikaların işlevsel olabilmesi için kapitalizm analizi ile toplumsal cinsiyet analizi birlikte ele alınmalıdır.

Notlar

- ¹ İş ile boş zamanın iç içe geçtiği bu yeni çalışma biçiminin kapitalizmi aratmadığına ve farklı bir emek sömürüsü içerdiğine dair yorumlar için bkz. Bora, T., Erdoğan, N., (2005). Cüppenin, Kılıcın ve Kalemın Mahcup Yoksulları: Yeni Kapitalizm, Yeni İşsizlik ve Beyaz Yakalılar, Boşuna Mı Okuduk: Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği (13-44). İstanbul: İletişim Yayınları.
- ² Kademelenmeyi daha net ortaya koymak bakımından bir iki örnek yerinde olacaktır. Görüşme yaptığımız avukatlardan birinin naklettiğine göre, e-posta atarken dahi kıdem sırasına riayet etmek gerekmektedir. Bu usul atlanarak atılan e-postalar büroda huzursuzluğa sebep olabilmektedir. Yine bir başka örnek de büro tarafından dağıtılan telefonlarla ilgilidir. Bu telefonlar sadece junior üstü avukatlara verilmektedir.
- ³ Avukatlar için yıllık ve aylık çalışma hedefleri de bulunmaktadır. Örneğin görüştüğümüz avukatlardan biri yılda en az 1800 saat çalışması gerektiğini ifade etmiştir.
- ⁴ Katılımcıların aldıkları aylık ücretler 5000 TL-13.000 TL aralığındadır.
- ⁵ Bu tespiti doğrulayan toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü anlayışının emek piyasasına yansımaları durumu ayrımcılık başlığı altında daha detaylı irdelenecektir.
- ⁶ Katılımcılardan biri HES yapmak isteyen müvekkil şirkete “köyde olay çıktı ama hukuki olarak herhangi bir sorun teşkil etmez” şeklinde rapor hazırlayabildiklerini anlatmıştır.
- ⁷ Birçok sektörde ve işyerinde bu tip ayrımcı uygulamalara rastlanmaktadır. Kadınların belli bir tarihten önce doğum yapmayacağına söz vermelerini içeren sözleşmeler mevcuttur. Ayrıca

- Türkiye’de kadın-erkek eşitliğini sağlayan ve işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı engelleyecek hukuki düzenlemeler Anayasa, İş Kanunu, CEDAW, AİHS, ILO Belgeleri ile 2006/17 sayılı Genelge’de yer almakla birlikte uygulamada ciddi aksaklıkların olduğu görülmektedir. Bkz: Nakipoğlu, İş Görüşmelerinin Sorusu: Annelik, Feminist Politika, 1: 34.
- ⁸ Bakım emeğinin taşıyıcılığını aileden bir başka kadının devralması konusu ev işleri bölümünde işleneceğinden burada değinilmemiştir.
- ⁹ Katılımcılardan birisi son bir yılda evde en fazla üç veya dört kez yemek yapabildiğini, evde vakit geçirememenin motivasyon kırıcı olduğunu söylemiştir.
- ¹⁰ Evli katılımcılardan birisi haftanın altı günü çalışıp bir gününü temizlik ve yemek yaparak geçirmekten bunaldığını şu sözlerle ifade etmiştir: “Eşim olmasaydı ben yemek ve temizlikle bu kadar uğraşmazdım, aslında ben günlük bir insanım, eşim şehir dışındayken kıyafetlerimi çıkarıp oraya buraya atıyorum ve çok rahat ediyorum, yalnızlığı ve özgür olmayı özleyorum.”
- ¹¹ Bunlardan birisi, piyasadaki daha küçük hukuk bürolarının “kadın avukat arayan iş ilanları”nı örnek göstererek, kendi çalıştığı avukatlık ortaklıklarında böyle bir muamele görmediğini belirtmiştir.
- ¹² Dış görünüşün etkili olduğunu düşünen bir katılımcı kendi şirketlerinde diğerlerine nazaran daha kapalı giyinen ve çok açık giyinen iki kişiden yönetimin rahatsız olduğunu söylemiştir. İşe başlarken kendilerine giyim kuralları olarak “döpiyes giyinmek, saçların toplu olması, eteğin diz boyunda olması...” gibi ayrıntılar bildirilmektedir.
- ¹³ “İşçi anı” ifadesi katılımcılardan birisine ait olup, yönetimden aşağıdaki kademeleri tarif etmek amacıyla kullanılmıştır.
- ¹⁴ Plazalarda çalışan farklı sektördeki beyaz yakalılardan maruz kaldıkları bu tür ayrımcılıklar için bkz. Günsever B., Ulusoy D. (Kış 2012). Pınar Akıncı ve Türkan Elaldı ile söyleşi: Plazalardaki “görünmeyen emek”, Feminist Politika, 13, (4-5). Berber N. (2011). Özel Sektörde Yönetici Kadınların Cinsiyet Kimliği ve Feminizm Algısı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.

Kaynakça

- Acar-Savran G. (2009). *Beden, Emek, Tarih: Diyalektik Bir Feminizm İçin*. İstanbul: Kanat Kitap.
- Akbaş K. (2011). *Avukatlık Mesleğinin Ekonomi Politikası: Avukatların Sınıfsal Konumlarındaki Değişim*: İstanbul Örneği. Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Berber N. (2011). *Özel Sektörde Yönetici Kadınların Cinsiyet Kimliği ve Feminizm Algısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Bora A. (2008). *Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bora T. & Erdoğan N. (2005). Cüppenin, Kılıcın ve Kalemin Mahcup Yoksulları: Yeni Kapitalizm, Yeni İşsizlik ve Beyaz Yakalılar. İçinde Bora A. , Erdoğan N., Bora T. & Üstün İ. (Eds.), *Boşuna Mı Okuduk: Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği*. İstanbul: İletişim Yayınları: 13-44.
- Dedeoğlu S. & Öztürk-Yaman M. (2010). Kapitalizm ve Ataerki Çerçevesinde Kadın Emeği. İçinde Dedeoğlu S. & Öztürk-Yaman M. (Eds.), *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği*. İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı (SAV): 9-25.

- Ecevit Y. (1998). Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi. İçinde Hacımırzaoğlu A.B.(Ed.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları: 267-284.
- Eisenstein H. (2013). Feminizm ve Neoliberal Küreselleşme Arasında Gizli ve Tehlikeli bir İlişki mi Mevcut? Özügurlu A. (Ed.), *21. Yüzyıl Feminizmine Doğru*. Ankara: Notabene Yayınları: 29-69.
- Günsever B. & Ulusoy D. (2012). Pınar Akıncı ve Türkan Elaldı ile söyleşi: Plazalardaki ‘Görünmeyen Emek’. *Feminist Politika*, 13: 4-5.
- İnanıcı H. (2008). *21. Yüzyılda Avukatlık ve Baro: Eleştirel Bir Değerlendirme*. İstanbul: Legal Yayınevi.
- Marx K. (1976). *1844 El Yazmaları Ekonomi Politik ve Felsefe* (Çev. Somer K.). Ankara: Sol Yayınları.
- Nakipoğlu S. (2009). İş Görüşmelerinin Sorusu: Annelik. *Feminist Politika*, 1:34.
- Özdek Y. (2011). Sosyal Devletin Yükselişi ve Düşüşü. İnternet adresi: http://www.kamuhukukculari.org/upload/dosyalar/KHP_2011.pdf. Erişim tarihi: 13.03.2015.
- Özkaplan N. (2009). Kadınlar, Kriz ve Eğilimler. *Feminist Politika*, 1: 22-23.
- Uçarol A. B. (2014). Çalışma Mekânının Emekçiler İçin Organizasyonu: Plazalar ve Açık Plan Ofisler. *Güncel Hukuk*, 9(129):18-21.