



JOEEP

Journal Homepage: <http://dergipark.org.tr/joeeep>



Araştırma Makalesi • Research Article

Covid-19 Döneminde Çalışan Kadınların Ücretsiz Bakım Emegi Sorununun Seçilmiş Ülkelerin Çözüm Mekanizmaları Kapsamında Değerlendirilmesi

Evaluation of the Problem of Unpaid Care Labor for Working Women in the Covid-19 Period within the Scope of Selected Countries' Solution Mechanisms

Didem Koca ^{a, *}

^a Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde Zübeyde Hanım Sağlık Yüksekokulu, Sosyal Hizmet Bölümü, Niğde/Türkiye
ORCID: 0000-0001-5236-2677

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 10 Ekim 2021

Düzeltilme tarihi: 5 Aralık 2021

Kabul tarihi: 11 Aralık 2021

Anahtar Kelimeler:

Sosyal Politika

Kadın İşgücü

Covid-19

Toplumsal Cinsiyet

Ücretsiz Bakım Emegi

ÖZ

1 Aralık 2019 tarihinde Çin'in Hubei bölgesinin başkenti olan Wuhan'da ortaya çıkan virüs salgını, bir halk sağlığı krizine dönüşmüştür. Covid-19 salgını, doğası gereği önceki salgınlardan farklı bir özellik göstermektedir; sadece sağlık yönünde yaşanan bir kriz değil, aynı zamanda ekonomik ve sosyal bir krizdir. Bu dönemde ülkeler çifte zorlukla mücadele etmek zorunda kalmıştır. Bir yandan salgını kontrol altına alma çabaları devam ederken diğer yandan salgının ekonomik ve sosyal etkileri ile başa çıkmak için çeşitli çözüm mekanizmaları geliştirilmiştir. Bu süreçte kadınlar hane dışında ekonomik, güvenlik, istihdam ve gelir konularında zorluklar yaşarken, hane içinde de ücretsiz bakım emegi sorunları ile mücadele etmek zorunda kalmıştır. Dolayısıyla kadınlar için pandemi dönemi daha da dezavantajlı konuma düştükleri bir süreç olmuştur. Bu çalışmada Covid-19 döneminde çalışan kadınların ücretsiz bakım emegi sorunu, seçilmiş ülkelerin çözüm mekanizmaları kapsamında değerlendirilmiştir. Dünyada yaşanan küresel ölçekli salgınlardan çalışan kadınları nasıl etkilediği ve çalışan kadınların ücretsiz emek sorumluluğunun Covid-19 öncesi ve Covid-19 sırasında hangi yönleri ile farklılık gösterdiği karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Çalışan kadınların ücretsiz bakım emegi sorununa yönelik olarak Covid-19 döneminde seçilmiş ülkelere uygulanan çözüm mekanizmalarına ebeveyn izni, esnek ve uzaktan çalışma düzenlemeleri, iş-aile uyumu politikaları, bakım hizmetleri ve finansal destekler başlıkları altında yer verilmiştir.

ARTICLE INFO

Article history:

Received: Oct 10, 2021

Received in revised form: Dec 5, 2021

Accepted: Dec 11, 2021

Keywords:

Social Policy

Female Workforce

Covid-19

Gender

Unpaid Care Work

ABSTRACT

The virus outbreak that emerged in Wuhan, the capital of China's Hubei region on December 1, 2019, has turned into a public health crisis. Therefore, the Covid-19 outbreak is inherently different from previous outbreaks; It is not only a health crisis, but also an economic and social crisis. During this period, countries had to deal with a double challenge. While efforts to control the epidemic continue, various solution mechanisms have been developed to cope with the economic and social effects of the epidemic. In this process, while women experienced difficulties in economic, security, employment and income outside the household, they had to struggle with unpaid care work problems within the household. Therefore, the pandemic period for women has been a process in which they fell into an even more disadvantageous position. In this study, the problem of unpaid care work for working women during the Covid-19 period was evaluated within the scope of the solution mechanisms of selected countries. How the global epidemics in the world affected working women and how the unpaid labor responsibility of working women differed before and during Covid-19 were comparatively examined. The solution mechanisms applied in selected countries during the Covid-19 period for the problem of unpaid care work for working women are included under the headings of parental leave, flexible and remote working arrangements, work-family harmony policies, care services and financial supports.

1. Giriş

Covid-19 salgını, sadece küresel ölçekte sağlık krizi gibi

görünmesine rağmen, esasen ekonomik, psikolojik ve sosyolojik anlamda çok boyutlu bir biçimde bireyleri ve

* Sorumlu yazar/Corresponding author.
e-posta: didem_koca@hotmail.com

topyekün toplumları etkilemiştir. Etkisini günden güne derinleştiren ve şiddetlendiren salgın süreci ekonomik ve sosyal etkilerinin yanı sıra özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinde de olumsuz etkilerini belirgin hale getirmiştir. Diğer yandan ücretsiz bakım hizmetleri sorumluluğu Covid-19 döneminde kadınlar aleyhine giderek genişlemiştir. Mevcut durumda ücretsiz bakım hizmetlerinin cinsiyet dağılımında büyük dengesizlikler bulunmaktadır. Örneğin OECD Ülkelerinde cinsiyete göre ücretsiz işlerde harcanan zaman karşılaştırıldığında; 2020 verilerine göre erkeklerin günde 136,5 dk. ücretsiz işlerde zaman harcadıkları, kadınların ise günde 263,4 dk. ücretsiz işlerde zaman harcadıkları görülmektedir (OECD, 2020b). Nitekim Covid-19 sürecinden önce kadınlar erkeklerden üç kat daha fazla ücretsiz bakım ve ev işleri yapıyorlardı (UN Women, 2020). Covid-19 ile birlikte okulların kapanması ve çocuk bakım hizmetlerinin azalması sonucunda ücretsiz bakım hizmetleri, yalnızca işgücünün mevcut yapısı nedeniyle değil aynı zamanda bir takım sosyal normlar nedeniyle de büyük ölçüde kadınların sorumluluğuna terk edilmiştir. Böylesi bir durum özellikle işlerin uzaktan yürütülemediği durumlarda kadınların çalışma yeteneklerini sınırlayıcı bir rol oynamaktadır. Diğer yandan uzaktan çalışmanın mümkün olduğu yerlerde ise kadınların üstlendikleri çoklu görevler kadın istihdamını ve refahını büyük ölçüde olumsuz yönde etkilemektedir.

2. Tarihsel Süreçte Pandemilerin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkisi

Geçmiş salgın deneyimlerinden ortaya çıkan veriler incelendiğinde özellikle kadınların, bulaşıcı hastalıklardan sosyal ve ekonomik bakımdan erkeklerden daha fazla etkilendikleri görülmüştür. (Human Rights Watch, 2017). Örneğin 2013 yılında Gine’de başlayan ve diğer Batı Afrika ülkelerine yayılan Ebola Salgını’nda özellikle yüzde 85’ini kadın tüccarların oluşturduğu, gıda maddeleri satılan kapalı pazar yerlerinin karantinaya alınması sonucunda Sierra Leone ve Liberya’da tüccar kadınlar geçim kaynaklarını kaybetmiştir. Salgın sırasında erkeklerin önemli bir kısmı da işlerini kaybetmiştir. Ancak 13 ay sonra salgının bitmesi ile birlikte erkeklerin yüzde 63’ü işlerine geri dönerken, kadınların yalnızca yüzde 17’si işlerine tekrar başlamıştır (Wenham vd., 2020: 3).

Ebola önleme tedbirleri (seyahat kısıtlamalarını içeren) kadınların geçim kaynaklarını ciddi şekilde etkilemiş ve sosyo ekonomik toparlanma dönemi oldukça uzun sürmüştür (UN Women, 2014a). Ayrıca Ebola virüsü, karantinaların kadınların ekonomik ve geçim faaliyetlerini önemli ölçüde azaltabileceğini, yoksulluk oranlarını artırabileceğini ve gıda güvensizliğini artırabileceğini göstermiştir (UN Women, 2014b). Diğer yandan “Kara Veba” olarak da bilinen “Kara Ölüm”, en ölümcül salgın olarak ifade edilmektedir. Avrasya ve Kuzey Afrika’da kara veba salgınından ölenlerin sayısının 100 milyona (Afyoncu,

2020) ulaştığı bilinmektedir. Söz konusu dönemde Kuzey-Batı Avrupa’da kadınların işgücüne katılımları artmıştır. Aynı şekilde dünya savaşları da kadınların işgücü piyasasına katılımlarını artırmıştır (Acemoğlu, David ve David, 2004). Bu durum demografik ani şoklar neticesinde işgücü arzında yaşanan daralmadan yaşanmıştır. Salgın ve ani şoklar öncesinde erkek işgücü tarafından yerine getirilen işlerde artık kadın işgücü de yer almaya başlamıştır. Ancak kadınların çalışmasına karşı geliştirilen normların güçlü ancak kısa ömürlü olduğu ifade edilmektedir (Fenske, Gupta ve Yuan, 2020).

Benzer bir şekilde 1918-1920 yıllarında vuku bulan “İspanyol Gribi” nde yaklaşık 50 milyon insan ölmüştür. Salgın sonrasında kadın işgücü arzı artarken, erkek işgücü arzının düştüğünü görülmüştür. Bu sonuçlar, erkek işgücü arzı eksikliğinin kadın işgücü arzı ile tamamlanmaya çalışıldığına işaret etmektedir. Literatürde bu fenomene ilave işçi etkisi adı verilmektedir (Baas ve Shamsfakhr, 2017). Diğer bir salgın hastalık ise 2002 yılında Çin’in Guangdong eyaletinde ortaya çıkan SARS virüsüdür. Küresel ölçekte ölüm oranları ve hasta oranları diğer salgın hastalıklara kıyasla düşük düzeyde olmasına rağmen SARS virüsü sürecinde Hong Kong’da, hem restoranların karında hem de ticari satışlarda yüzde 50 düzeyinde azalmalar yaşanırken önemli ölçüde ekonomik dalgalanmalar ortaya çıkmıştır. Ekonominin büyük ölçüde turizme bağlı olan bölgelerde ise turizm sektöründen elde edilen gelirler yüzde 20-70 oranında azalmıştır (Bell ve Lewis, 2005).

SARS ve domuz gribi gibi salgınlardan sonra erkeklerin gelirleri önceki seviyelerine dönmesine rağmen kadınların önceki gelirlerini sağlayabilmeleri uzun sürmüştür (Lewis, 2020). Çin ve Hong Kong ekonomilerini derinden etkileyen SARS virüsü, küresel ölçekte 40 milyar dolar ekonomik kaybın yaşanmasına neden olmuştur (Küçükşehir, 2020). Salgın hastalıklarının ekonomik etkileri geniş kapsamlıdır; bazıları ölçülebilir iken çoğu ölçülemez niteliktedir. Bireysel hanehalklarına yüklenen maliyetler ile toplum üzerindeki maliyetler arasındaki ilişki doğrudan ve dolaylı maliyetler ya da kısa ve uzun vadeli etkiler arasındaki ilişki gibi salgın hastalıklar arasında önemli ölçüde değişkenlik göstermektedir (Lewis, 2001).

Pandemiler ya da ani demografik gelişmeler işgücü piyasasını doğrudan etkilerken, özellikle kırılgan gruplar üzerindeki yansımaları daha derin olabilmektedir. Nitekim Covid-19 öncesinde yaşanan küresel salgın hastalıklar kadın çalışanlar üzerinde farklı etkiler yaratmış olsa da, Covid-19 süreci kadınların ücretsiz bakım emeği sorununu daha görünür hale getirmiş ve bununla birlikte toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derinleşmesine neden olmuştur. Covid 19 gibi salgınlar ve olağanüstü durumların kadın istihdamını üç kritik açıdan etkilediği belirtilmektedir (Ruberry ve Faffery, 2013). İlk olarak talep tarafı için kadınlar esnek işgücü olarak görülmektedir. Bu nedenle kadınlar talep azaldığında

yeniden düzenlenmesi daha kolay olan daha fazla geçici veya yarı zamanlı işi yerine getirmektedir. İkincisi, kadınlar ekonomik talebin düşük olduğu dönemlerde hareketsizlik eğilimi göstermektedir. Ancak kadınların bu fikirlerini son zamanlarda değiştirdikleri belirtilmektedir. Dolayısıyla kadınlar giderek daha fazla kalıcı ve tam zamanlı işleri tercih etmektedir. Son olarak üçüncü etki ise böylesi kriz dönemlerinde devlet ve istihdam politikalarının (bazı sektörler özelinde) kadın istihdamını teşvik edici özelliğinin oldukça yüksek olmasıdır.

3. Covid-19 Döneminde Çalışan Kadınların Mevcut Durumu

Covid-19, ekonomik faaliyetler, istihdam ve ticaret üzerinde ciddi ve bazı alanlarda ise kalıcı etkileri ile küresel bir ekonomik kriz halini almıştır. Küresel göstergeler, ekonominin 2019 yılında yüzde 2,9 büyüdüğüne, 2020 yılında ise yüzde 3,4 daraldığına işaret etmektedir. Diğer yandan 2020 yılında çalışma saatlerinde yaşanan yüzde 8,8 azalma, küresel işsizliğin yaklaşık 205 milyona çıkmasına neden olmuştur (ILO, 2021a). Salgının ekonomik anlamda bölgesel görünümlere yansımaları incelendiğinde; Doğu Asya ve Pasifik’de ekonomik büyümenin 1967’den bu yana en düşük oran olan yüzde 0,5’e düşmesi beklenmektedir. Avrupa ve Orta Asya’da bölge ekonomisinin neredeyse tüm ülkelerde bir durgunluğa sebebiyet verdiği ve bunun sonucunda yüzde 4,7 oranında ekonomik daralmanın yaşanacağı tahmin edilmektedir. Latin Amerika ve Karayipler bölgesinde ise ekonomik daralma beklentisinin yüzde 7,2 olacağı tahmin edilmektedir. Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesinde ise ekonomik faaliyetin pandemi ve petrol piyasasındaki gelişmeler sonucunda yüzde 4,2 oranında daralacağı öngörülmektedir. Güney Asya bölgesinde salgını azaltma önlemlerinin tüketimi ve hizmet faaliyetlerini engellemesi ile birlikte 2020 yılında yüzde 2,7 oranında ekonomik daralma beklentisi bulunmaktadır. Son olarak Sahra Altı Afrika bölgesinde 2020 yılında ekonomideki daralmanın yüzde 2,8 seviyelerinde olacağı öngörülmektedir (World Bank, 2020a).

Tüm bu göstergeler ışığında hiç şüphe yoktur ki Covid-19’un küresel ekonomi üzerindeki etkisi derin olacaktır. Çalışanlar ise bu etkiyi doğrudan hissetmektedir. ILO, tam ve kısıtlı eve kapanma önlemlerinin dünyadaki işgücünün yaklaşık yüzde 81’ini temsil eden 2,7 milyar işçiyi etkilediğini belirtmektedir (ILO, 2020b). Örneğin, Covid 19 sürecinde ABD’de Eylül 2020 itibarıyla 865.000 kadın işgücünden ayrılmıştır. Bu sayı erkeklerde 216.000’dir (Kashen, Glynn ve Novello, 2020). Ayrıca ABD’de işsizlik oranları 1929 Büyük Buhranı’ndan bu yana en yüksek seviyesi olan yüzde 14,7’e ulaşmıştır (Bureau of Labor Statistics, 2020). Bu kapsamda Covid-19 nedeni ile işsiz kalanların sayısının tespiti zor olmakla birlikte, birçok ülkede işsiz sayıları yaklaşık değerlerle ifade edilmektedir.

Covid-19 sürecinde yaygın iş kesintileri sonucunda hayatta kalmak için çalışan birçok işletme ile birlikte, iş ve gelir kaybına uğrayan çalışanlar ve çalışan yoksullar ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda Covid-19 salgını, çalışanlar üzerinde derin etkiler yaratarak yoksulluğu ciddi boyutlara taşıyacak, eşitsizliği artıracak ve zaten dezavantajlı durumda olan grupları daha kırılğan hale getirecektir. Bu kırılğan gruplar içerisinde özellikle kadınlar, ücret düzeylerinin görece düşük olması, daha az tasarruf etmeleri, daha az güvenli işlerde çalışıyor olmaları, kayıt dışı sektörlerde çalışma oranlarının yüksek olması (ILO, 2020b) ve bakım yüklerinin artması gibi nedenlerden dolayı Covid-19 döneminde çıkmaza sürüklenmiştir. Yapılan çalışmalar, Covid-19’un kadınlar üzerindeki etkisinin erkeklerden daha farklı olduğunu göstermektedir (TÜSİAD, TÜRKONFED ve UN Women, 2020). Özellikle ekonomik şokların üstesinden gelme kapasiteleri erkeklere nazaran daha düşük olan kadınlar, pek çok ülkede işten çıkarmaların ilk turunda işsiz kalan bireylerin arasında yer almaktadır.

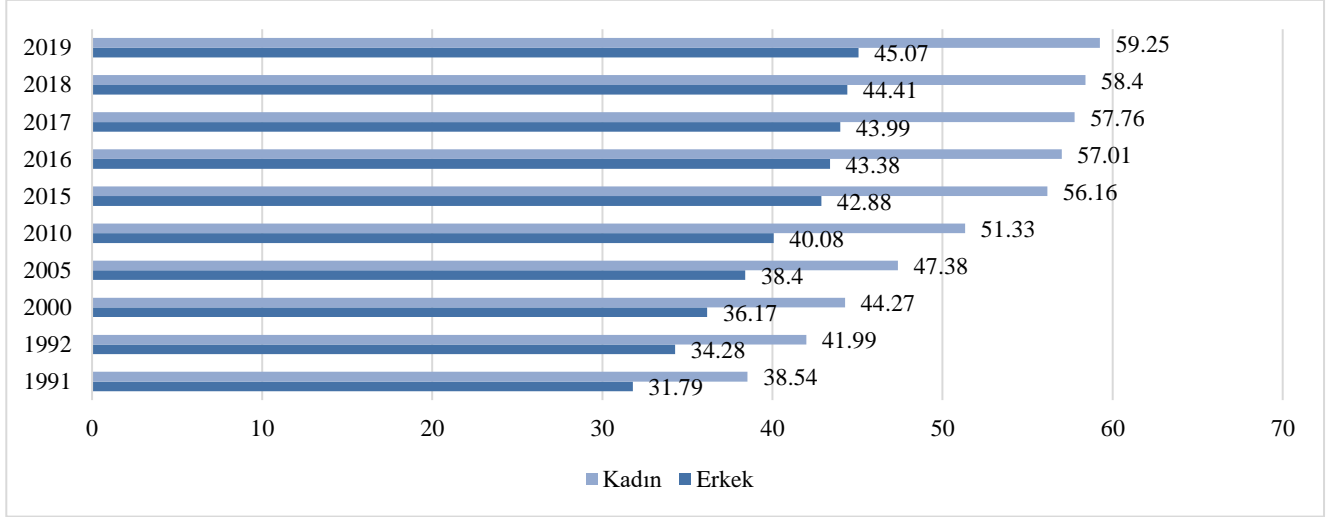
Son yıllarda çalışma hayatında yaşanan iyileştirmeler neticesinde kadın çalışanların işgücüne katılım oranları ve istihdam düzeyleri yükselmeye başlamıştır. Örneğin kadın istihdamının OECD ülke ortalaması 2000 yılında yüzde 55,1 iken 2019 yılında yüzde 61,4’e yükselmiştir. Diğer yandan kadınların işgücüne katılım oranları OECD ortalaması 2000 yılında yüzde 59,2 iken, bu oran 2019 yılında 65,1’e yükselmiştir (OECD, 2019). Ancak kadınların işgücüne katılım noktasında yakalamış oldukları yükselme eğiliminin hem sürdürülebilir ve istikrarlı olması hem de ani şoklara karşı dirençli bir yapıya sahip olması gerekmektedir. Çünkü Covid-19 gibi olağanüstü dönemlerde kadınların elde ettikleri kazanımları kaybetme ve işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin şiddetlenme riskinin ortaya çıkması mümkün olabilmektedir (ILO, 2020c). Önceki krizlerin aksine, eve kapanmaların ve çalışma sürelerindeki azalmanın etkilerinin hizmet sektöründe yoğun bir biçimde hissedilmesi, kadınların erkeklere nazaran daha büyük risk altında bulduklarını göstermektedir. Çünkü, kadınların daha fazla temsil edildiği veya kadınların daha fazla istihdam edildiği sektörler, perakende, konaklama ve turizmin de dahil olduğu hizmet sektörü pandemiden ağır bir biçimde etkilenen iş kollarını oluşturmaktadır. OECD ülkelerinde kadınların ağırlıklı olarak çalıştıkları sektörler incelendiğinde; perakende sektöründe çalışan kadınların oranı ortalama olarak yüzde 62 iken, konaklama sektöründe bu oran yüzde 60, yiyecek ve içecek sektöründe yüzde 53 ve hava taşımacılığında ise yüzde 47’dir (ILO, 2020b).

Grafik 1’de görüldüğü üzere, kadın istihdamı hizmet sektörü özelinde incelendiğinde, erkeklerden dramatik bir biçimde farklılaştığı görülmektedir. Nitekim 2019 yılında kadınların hizmet sektöründeki istihdam edilme oranı yüzde 59,25 iken, bu oran erkeklerde yüzde 45,07’de kalmıştır. Hizmet

sektöründe kadın istihdamı 28 yıl boyunca sürekli artmıştır. Dolayısıyla Covid-19 döneminde en çok etkilenen sektörlerin başında gelen hizmet sektöründe kadınların yoğun bir biçimde istihdam ediliyor olması, kadınların bu süreçte daha fazla risk altında olduğuna işaret etmektedir. Diğer yandan kadınlar, özellikle sağlık ve sosyal bakım sektörlerinde ön saflardaki mesleklerde çalışanların büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu süreçte söz konusu sektörlerde çalışan kadınlar, hem istihdam noktasında

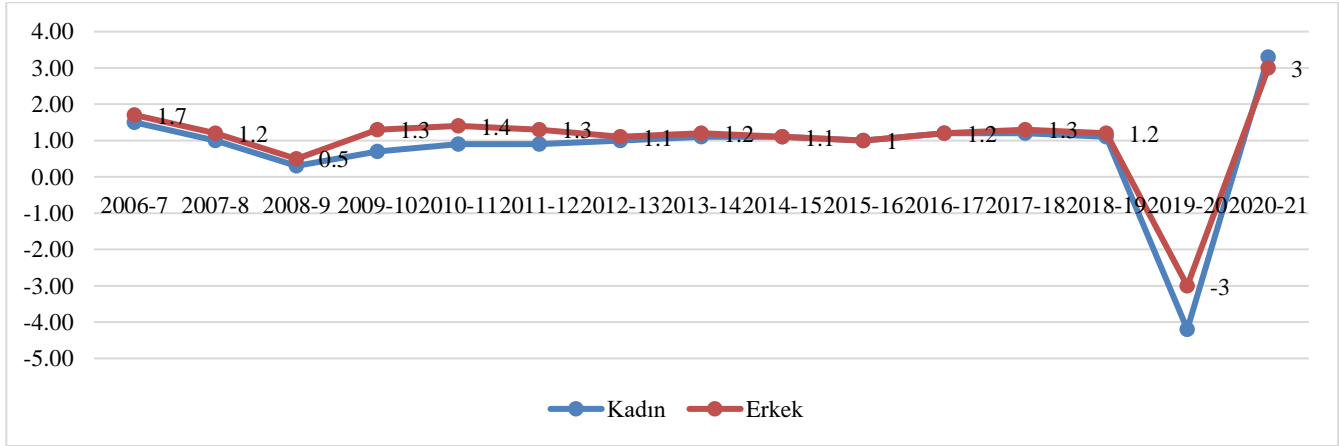
zorluklar yaşamış hem de ücretsiz bakım sorumluluklarını yerine getirmek zorunda kalmıştır. Bu bağlamda krizin getirdiği ücretsiz bakım emeği yükünün artması kadınları erkeklerden daha fazla etkilemiştir (ILO, 2020c). Yoğun olarak istihdam sektöründe faaliyet gösteren kadınlar, Covid-19 sürecinde kapanmaların ortaya çıkması ve iş yerlerinin geçici olarak faaliyetlerinin durdurulması nedeniyle işlerini kaybetmişler veya ücretsiz izne ayrılmışlardır.

Grafik 1. Hizmet Sektöründe İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı (Dünya)



Kaynak: World Bank, 2020b

Grafik 2. Cinsiyete Göre İstihdamdaki Yüzde Değişim, 2006-2021 ve İstihdam Oranı, 2021



Kaynak: ILO, 2021b

Kadın istihdamının yüzde 4,2'si pandemi nedeniyle yok olurken, erkek istihdamının yüzde 3'ü yok olmuştur. Grafik 2, 2019 ve 2020 yılları arasındaki istihdamdaki düşüşün hem kadınlar hem de erkekler için Büyük Durgunluk sırasında olduğundan daha belirgin olduğunu göstermektedir. Bu sonuç büyük ölçüde kadınların aşırı temsil edildiği ve

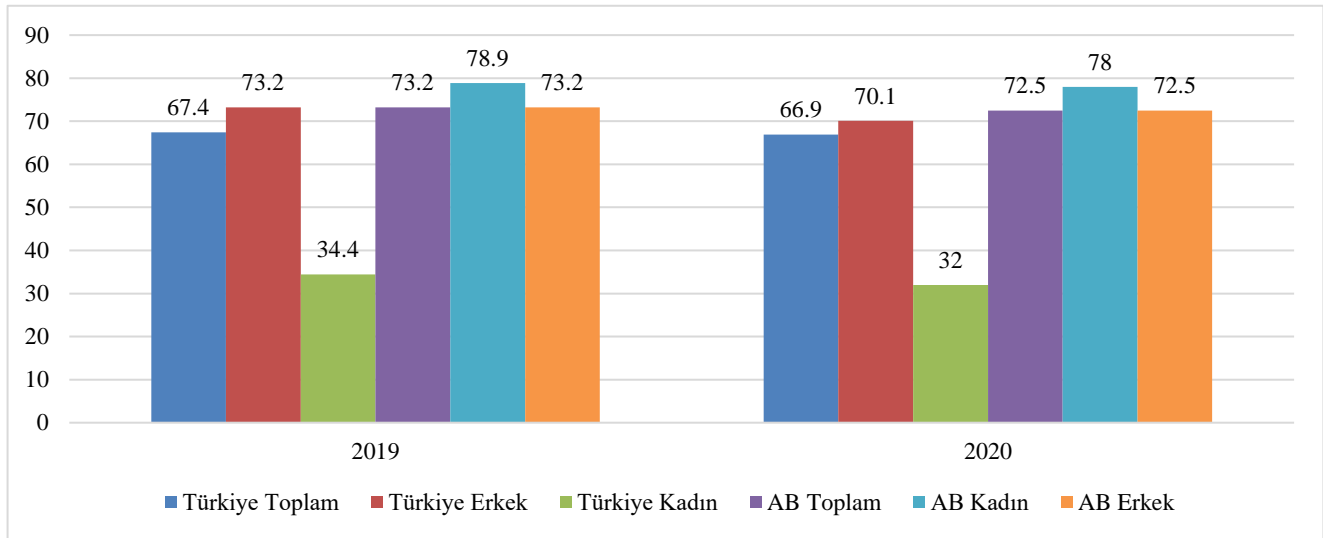
genellikle kayıt dışı istihdam edildikleri imalat ve hizmetler de dahil olmak üzere tüm sektörleri etkileyen kilitlenmelerin etkisinden kaynaklanmaktadır. Ücretsiz bakım işlerinde harcanan zamandaki cinsiyet eşitsizliği ve sosyal korumaya sınırlı erişim kadınların erkeklere kıyasla işlerini sürdürmelerini zorlaştırmıştır (ILO, 2020a). Küresel olarak 2019 ve 2020 yılları arasında kadın istihdamı yüzde 4,2

oranında düşerek 54 milyon iş kaybını temsil ederken, erkek istihdamı yüzde 3 oranında düşerek yaklaşık 60 milyon iş kaybını temsil etmektedir (ILO, 2021b:1).

Covid-19 döneminde kadınların istihdamdaki değişimi detaylı inceleyebilmek açısından Türkiye ve AB ülkelerinin 2019-2020 yılları arasındaki kadın, erkek ve toplam istihdam oranlarına yer verilmiştir (Grafik 3). Bu kapsamda Türkiye’de toplam istihdamın 2020 yılında bir önceki yıla göre yüzde 0,5 oranında azalma gösterdiği görülmektedir.

Erkeklerin istihdamı aynı yıllar içerisinde yüzde 3,1 ve kadın istihdamı ise yüzde 2,4 azalma eğilimi göstermiştir. Diğer yandan AB ülkelerinde toplam istihdam 2020 yılında bir önceki yıla göre yüzde 0,7 oranında azalma göstermiş olup erkeklerin istihdamı aynı yıllar içerisinde yüzde 0,9 ve kadın istihdamı ise yüzde 0,7 oranında azalmıştır. Covid-19 döneminde yaşanan kısıtlamalar ve eve kapanmalar neticesinde işgücü piyasalarında durgunluk yaşanmıştır. Bunun neticesinde ise istihdam oranları küresel ölçekte olumsuz etkilenmiştir.

Grafik 3. Türkiye ve AB Ülkeleri 2019-2020 Yılları Arasında Cinsiyet Bazında İstihdam Oranlarının Karşılaştırılması



Kaynak: Eurostat, 2020

Küresel anlamda Covid-19 döneminde işgücü piyasalarında mevcut eşitsizlikleri şiddetlendirecek endişeler ve tespitler bulunmaktadır (ILO, 2020d). Bunlardan birincisi kadınların büyük bir kısmının hala krizden ciddi şekilde etkilenen sektörlerde çalışıyor olmalarıdır. Buna göre küresel ölçekte yaklaşık 510 milyonu ve tüm çalışan kadınların yaklaşık yüzde 40’ı konaklama ve yemek hizmetleri de dahil olmak üzere, toptan ve perakende ticaret, gayrimenkul, ticari ve idari faaliyetler, imalat ve sanat ve eğlence sektörlerinde istihdam edilmektedir. İkinci olarak ev işlerinde çalışan kadınlar kısıtlama önlemlerine karşı oldukça savunmasızdır. ILO tahminlerine göre dünya genelinde ev işçilerinin yüzde 72,3’ü (55 milyon) etkili sosyal güvenlik kapsamında bulunmaması nedeniyle işlerini ve gelirlerini kaybetme riski altında bulunmaktadır. Ayrıca ev işçilerinin genellikle göçmen kadınlardan oluşması nedeniyle buldukları ülkenin sosyal koruma eksikliklerinden, kısıtlama önlemlerinden ve seyahat yasaklarından dolayı savunmasızlıkları giderek artmıştır. Üçüncü olarak ise sağlık ve sosyal hizmet sektöründeki işçilerin ezici çoğunluğunu (yüzde 70) kadınlar oluşturmaktadır (ILO, 2020e). Sağlık sektöründeki kadın çalışanların özellikle

Covid-19 döneminde oldukça zorlu şartlarda çalıştıkları bilinmektedir. Özellikle düşük ve orta gelirli ülkelerde kadınların uzun çalışma saatleri, koruyucu ekipman eksiklikleri, personel yetersizliği, yoğun stres ve enfeksiyon bulaş riskinin yüksek olması gibi zorluklarla mücadele etikleri belirtilmektedir (ILO, 2020a).

Covid-19 sürecinde üretim ilişkilerinin devam edilebilmesi ve hizmetlerin aksamasının önlenmesi için uzaktan çalışma modelleri yaygın biçimde uygulanmaya başlanmıştır. Bu süreçte kimi sektörler uzaktan çalışma için daha uygun iken bazı sektörlerde uzaktan çalışma modeli uygulanamamaktadır. Deloitte Türkiye (2020)’nin yapmış olduğu çalışmada Türkiye’de uzaktan çalışma modeli için uygun olan ve uygun olmayan sektörler belirlenmiştir. Raporla göre uzaktan çalışma modeline uygun sektörler arasında; medya ve reklam sektörü yüzde 87,5 ile ilk sırayı alırken, hizmet sektörü yüzde 80,3 ile ikinci sırada yer almıştır. Bunun yanı sıra üretim/sanayi sektörü gibi saha çalışanları için uzaktan çalışma modelleri uygulanamamaktadır. Ağırlıklı olarak uzaktan çalışma için uygun olan hizmetler sektöründe çalışan kadınların bazılarının düşük ücretli ve kayıt dışı çalışmaları, bu süreçte

işsiz kalmalarını engelleyememiştir.

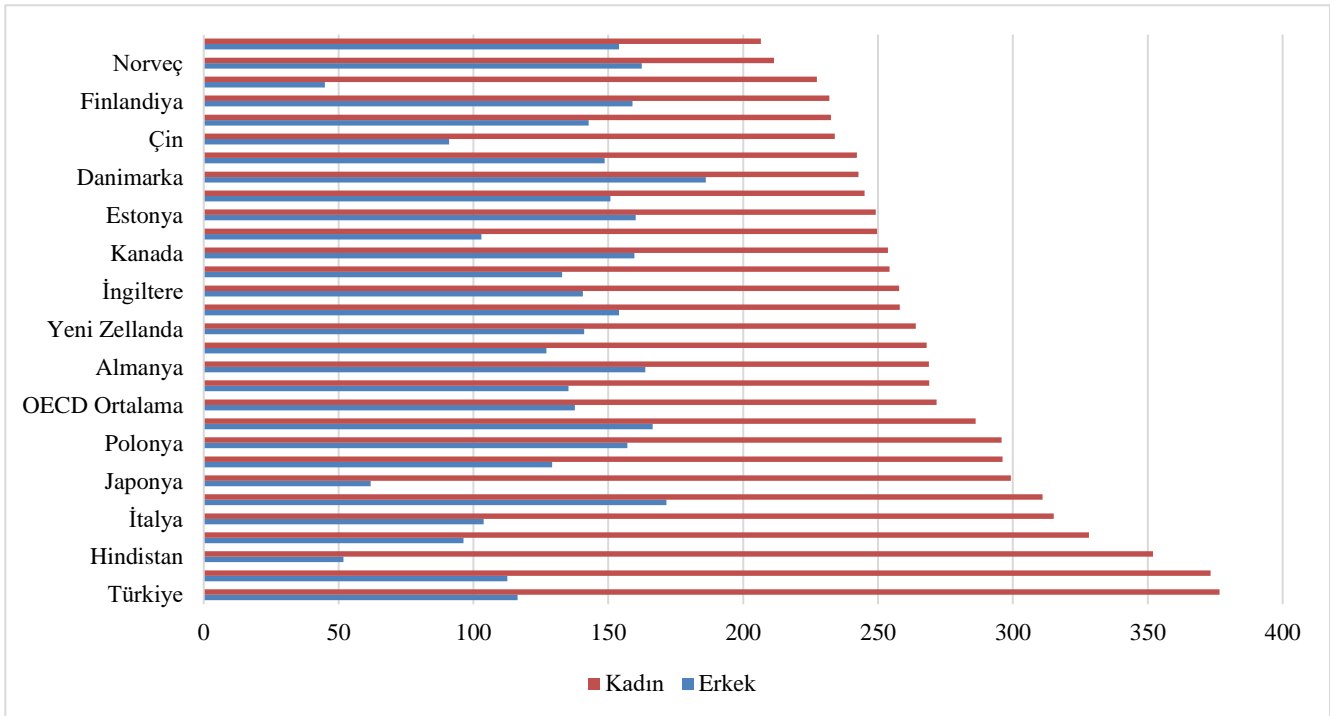
4. Küresel Ölçekte Covid-19 Döneminde Çalışan Kadınların Ücretsiz Bakım Emeği Sorunu

İnsanların çoğunluğu yaşamlarının çeşitli evrelerinde bakıma veya desteğe ihtiyaç duyacak ve alınan bakımın kalitesi, refahlarını önemli ölçüde etkileyecektir. Bu kapsamda bakım, ücretli veya ücretsiz ya da geçici veya kalıcı olabilmektedir. Bakım, aileleri ve haneleri, devletleri, kâr amacı gütmeyen sektörleri (sosyal ekonomi, gönüllü ve toplum hizmeti sunumu dahil) ve piyasaları (ev işçileri dahil özel bakım sağlayıcıları gibi) içeren çeşitli düzenlemelerle sağlanmaktadır (Razavi, 2007). Çoğu zaman ise bakım işleri ücretsiz bir biçimde kadınların sorumluluğuna terk edilmektedir. Ücretsiz çalışma (*unpaid work*), karşılığı ödenmeyen tüm çalışma faaliyetlerini tanımlamaktadır. Ücretli ve ücretsiz çalışma arasındaki farklılıklar, yaş, cinsiyet, hanehalkının özellikleri, sosyal sınıf, coğrafi konum ve çocukların varlığı gibi birçok etkene bağlıdır. Ücretsiz iş (*unpaid work*), esasen ifa edilen çalışma sonucunda doğrudan ücret almaksızın emeğin sunulmasını

ifade etmektedir. Ücretsiz emek kavramı, piyasa değeri olarak karşılığının olmadığı önemli bir bölümünün günlük yaşamsal ihtiyaçları sağlayan ev içi işlerden oluşmaktadır (Memiş ve Özay, 2011: 251).

Hirway (2015)'e göre ücretsiz iş üç kategoriye ayrılmaktadır. Birincisi aile işletmelerinde ücretsiz aile işçisi (*unpaid family worker*), ikincisi malların hanehalkı tarafından kendi tüketimi için geçimlik üretimi ve ürünlerin kendi tüketimi için bedelsiz toplanmasını ifade etmektedir. Üçüncüsü ise üretim amacıyla kullanılmak üzere serbest malların toplanması şeklini ifade etmektedir. Beneria (1999) ise ücretsiz emeği, ev içi emek, enformel alandaki emek, gönüllü emek ve geçimlik emek şeklinde dört kategoride incelemiştir. Genel itibarıyla ücretsiz işler; ev bakımı için günlük faaliyetleri (yemek pişirme, yıkama, alışveriş, temizlik vd.), bakım işleri (çocuklara, yaşlılara, hastalara, engellilere ve bakıma ihtiyacı olan diğer bireylere bakma) ve ücretsiz gönüllü hizmetlerden oluşmaktadır.

Grafik 4. Ücretsiz İş İçin Harcanan Zaman (Gün/Dakika)



Kaynak: OECD, 2010

Ücretsiz bakım, kişinin kendi hane halkı üyelerine, akrabalarına ve topluma sunduğu karşılığı ödenmeyen bakımı ifade etmektedir. Başka bir bakış açısına göre ise ücretsiz bakım (esas olarak fiziksel bakım ve çocuklara eğitim) ve dolaylı bakım (çocuklara bakmak ve onlara eşlik etmek gibi) olarak ikiye ayrılmıştır. Dolaylı bakım aynı

zamanda ev bakımını da içermektedir. Hane halkı tarafından sağlanan ücretsiz bakım, aileleri bir arada tuttuğu, insani ve sosyal değerleri beslediği için değerlidir (Folbre ve Yoon, 2008). Folbre (1995)'e göre bakım, insanların ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olmak için diğer insanlarla bağlantı kurmayı içeren iştir. Diğer yandan bakım, bağımlı

yetişkinlerin, çocukların ve diğerlerinin fiziksel ve duygusal gereksinimlerinin karşılanması olarak tanımlanmaktadır.

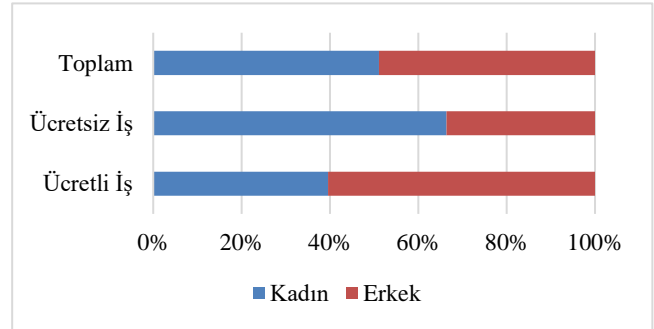
Covid-19 krizinden önce, dünya genelinde her gün 16,4 milyar saat ücretsiz bakım işlerinde harcanıyordu ve bu işlerin üçte ikisinden fazlası kadınlar tarafından gerçekleştiriliyordu (Addati vd., 2018). Covid-19 döneminde özellikle de evlere kapanma tedbirleri neticesinde hem erkekler hem de kadınlar ücretsiz bakım işlerine ayırdıkları zamanın daha net farkına vardılar. Nitekim okul ve kreşlerin kapatılması, kamu tarafından karşılanan kamu hizmetlerinin (yaşlı ve engelli bakımı) ve işçilerinin bulunmaması sonucunda tüm bu sorumlulukların aile üyeleri tarafından karşılanmasını zorunlu hale getirdi. Covid-19 salgını nedeniyle uzaktan çalışan veya işsiz kalan birçok anne ve baba evde çocuklarının eğitimleri ve bakımları ile meşgul hale gelmiştir. Pek çok ülke, ebeveyn izninin süresini uzatarak ya da hem ücretli çalışanların hem de serbest meslek sahiplerinin bakım hizmetleri için ödeme yapmasına olanak tanıyan mali araçları sağlayarak çalışan ebeveynler üzerindeki baskıyı azaltmaya çalışmıştır. Diğer yandan salgın sırasında “evde kal” tedbirleri neticesinde çoğu işletmenin esnek çalışma modellerini uygulaması, gelecekte de bu yeni çalışma biçimlerinin daha yaygın hale gelmesi beklenmektedir. Bu sayede çalışan ebeveynlerin iş-aile uyumunu sağlamaları noktasında önemli bir fırsat yakalanmış olacaktır (ILO, 2020a)

Küresel ölçekte çalışan kadınların ücretsiz bakım emeği sorununu daha detaylı anlayabilmek için ücretsiz çalışma için geçirilen sürelerin cinsiyet bazında karşılaştırılması önemlidir. Bu kapsamda Covid-19 öncesinde ve Covid-19 döneminde kadınların ücretsiz çalışma için geçirdikleri

süreler tablo ve grafiklerle karşılaştırılmıştır.

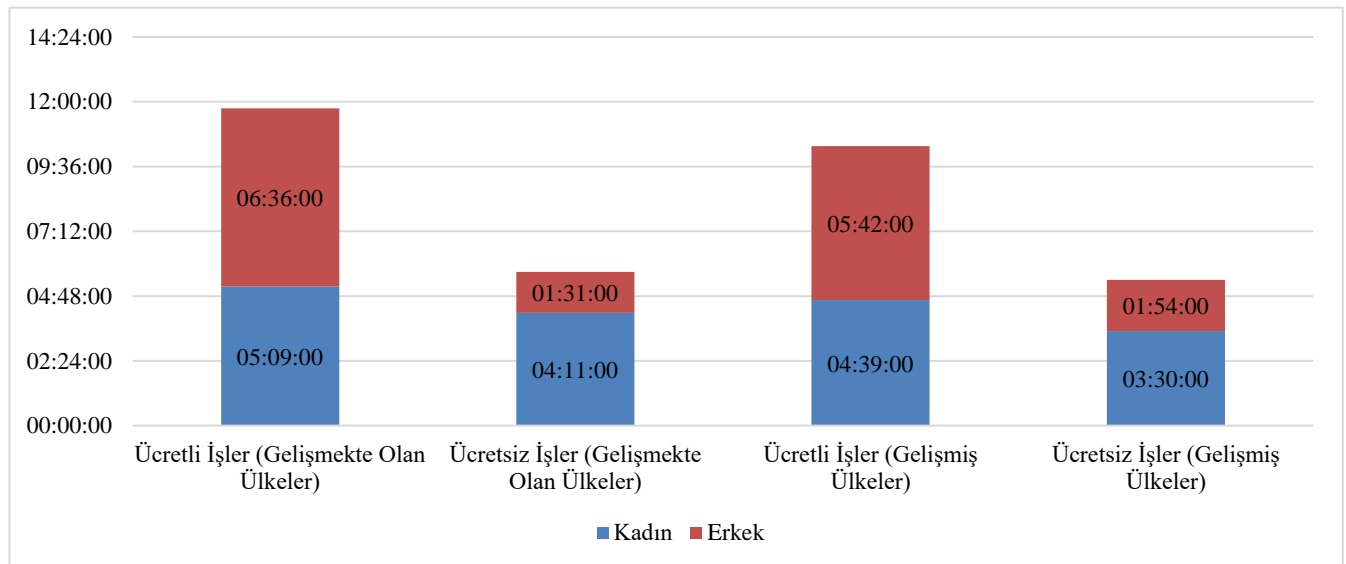
Covid-19 öncesinde (2010) ücretsiz iş için harcanan zaman göstergelerine seçilmiş OECD ülkeleri arasında cinsiyet bazında bakıldığında; kadınların ücretsiz iş için harcadıkları zamanın erkeklerin ücretsiz iş için harcadıkları zamanın neredeyse üç katı düzeyinde olduğu söylenebilir (Grafik 4). Ayrıca ücretsiz iş için harcanan zamanın kadın ve erkek bireyler arasındaki zaman farkının en yüksek olduğu ülkelerin Hindistan, Japonya ve Kore olduğu görülmektedir. Diğer yandan iş için harcanan zamanın OECD ortalaması incelendiğinde (Grafik 5) toplamda kadınların günde 487 dk. ve erkeklerin ise günde 466 dk. iş için zaman harcadıkları görülmektedir. Harcanan zamanın ücretli ve ücretsiz şeklinde ayrımı göz önüne alındığında ise ücretsiz işlerde kadınların erkeklere göre yaklaşık iki kat daha fazla zaman harcadıkları, ücretli işlerde ise erkeklerin kadınlara göre daha fazla zaman harcadıkları ifade edilebilir.

Grafik 5. İş İçin Harcanan Zaman OECD Ortalama (Günde/Dakika)



Kaynak: OECD, 2010

Grafik 6. Gelişmekte Olan ve Gelişmiş Ülkelerde Ücretsiz ve Ücretli İşler İçin Günlük Harcanan Süre

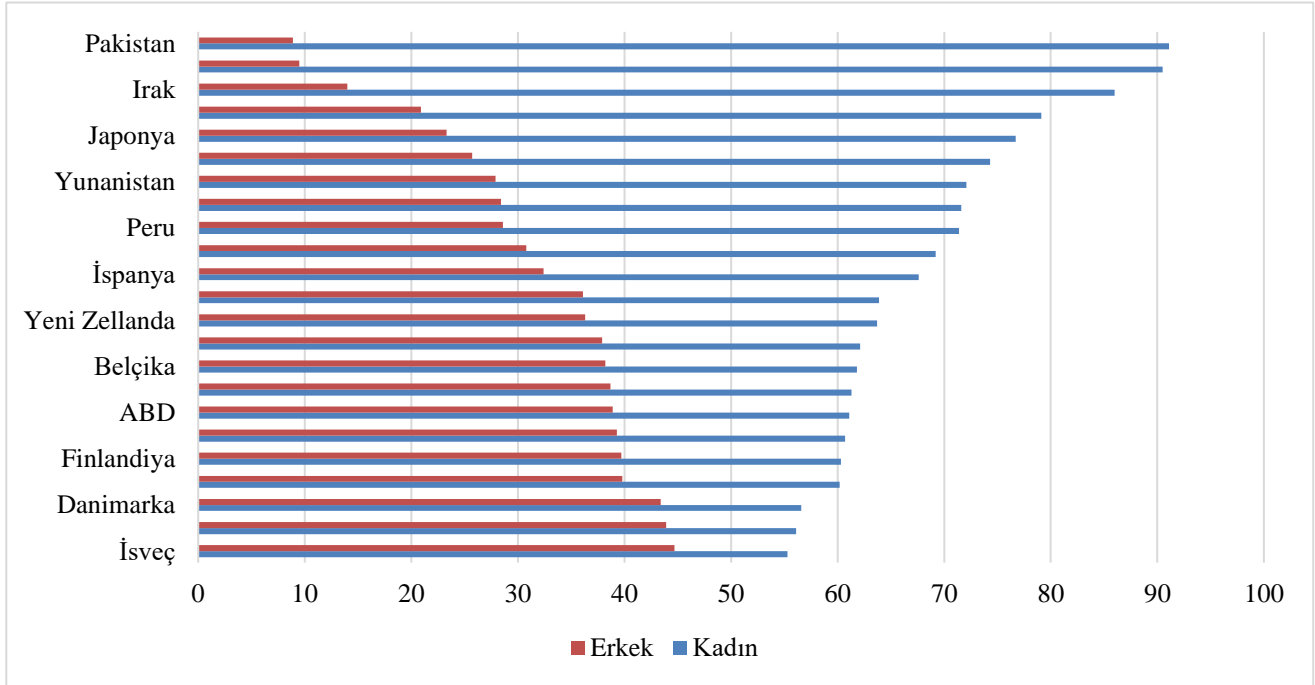


Kaynak: ILO, 2016

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), dünyadaki kadınların her gün ortalama 4 saat 25 dakika ücretsiz bakım işi yaptığını, erkeklerin ise günde 1 saat 23 dakika ücretsiz bakım işleri ile uğraştıklarını belirtmiştir (Pozzan ve Cattaneo, 2020). 23 gelişmiş ülke ve 23 gelişmekte olan ülkenin verileri esas alınarak oluşturulmuş Grafik 6' e bakıldığında; gelişmekte olan ülkelerde kadın ve erkeklerin ücretli işlere harcadıkları sürelerin birbirlerine yakın olduğu görülürken, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadın ve erkeklerin ücretsiz işlere harcadıkları sürelerin kadınlar aleyhine oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Nitekim gelişmekte olan ülkelerde ücretsiz işler için günlük harcanan süre erkek ve kadın bireyler arasında yaklaşık dört kat iken, gelişmiş ülkelerde bu fark yaklaşık üç kattır. Bu kapsamda ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre ücretsiz işlerde kadınların günlük harcadıkları sürelerin farklılaşmakta olduğu söylenebilir.

Kadın ve erkeklerin toplam ücretsiz bakım işindeki payları incelendiğinde (Grafik 7); kadın ve erkeklerin ücretsiz bakım işindeki katılım payları arasındaki en derin uçurumun Pakistan, Hindistan, Irak, Türkiye ve Japonya'da olduğu görülmektedir. Diğer yandan İspanya, İngiltere gibi ülkelerde ise kadınların ücretsiz bakım içindeki payı erkeklerin ücretsiz bakım içindeki payının yaklaşık iki katı düzeyinde olduğu görülmektedir. Yeni Zelanda, Almanya, Belçika, Fransa, ABD ve Estonya gibi ülkelerde ise kadın ve erkeklerin ücretsiz bakım içindeki payı karşılaştırıldığında aradaki farkın iki katından daha az seviyede olduğu ifade edilebilir. Diğer yandan İsveç, Norveç, Danimarka, Kanada ve Finlandiya gibi ülkelerde ise kadın ve erkeklerin ücretsiz bakım işindeki katılım payları kadınların aleyhine olmasına rağmen kısmen daha iyi durumdadır.

Grafik 7. Kadınların ve Erkeklerin Toplam Ücretsiz Bakım İşindeki Payı



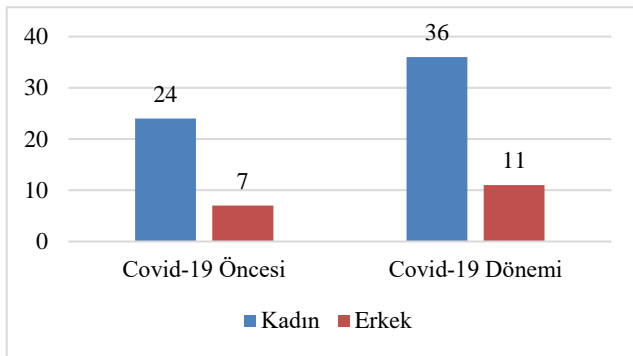
Kaynak: Charmes, 2019.

Bir araştırmaya göre (IPSOS, 2020), kadın katılımcıların yaklaşık üçte ikisi (yüzde 65), çocuk bakımı faaliyetlerinin, pandemi öncesinde her gün dört saat veya daha az zamanı kapsadığını belirtmiştir. Covid-19 dönemi sonrasında ise bu oran yüzde 54'e düşerken, kadınların yüzde 46'sı artık her gün çocuk bakımına beş saat veya daha fazla zaman harcadıklarını ifade etmiştir. Ek olarak, kadınların yaklaşık yüzde 17'si artık tam zamanlı olarak çocuklara baktıklarını belirtirken, bu kriz öncesine kıyasla yüzde 6'lık bir artış anlamına gelmektedir. Buna karşılık, erkeklerin yalnızca yüzde 6'sı çocuk bakımı için günde dokuz veya daha fazla

saat harcadıklarını bildirmiştir (pandemi öncesi yüzde 4'e kıyasla). 6 yaşın altında en az bir çocuğu olan kadınlar, Covid-19'un başlangıcından bu yana çocuk bakımında çok büyük artışın yaşandığına dikkat çekmektedir. Covid-19 salgınından önce, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadınların yüzde 24'ü çocuk bakımına günde dokuz veya daha fazla saat ayırdığını bildirmiştir, ancak bu oran Covid-19 döneminde yüzde 36'ya yükselmiştir. Bu durum kadınlar için haftada ortalama 7 saat artış anlamına gelmektedir. Erkeklerde ise Covid-19 salgınından önce, 6 yaşından küçük çocuğu olan erkeklerin yüzde 7'si çocuk bakımına günde

dokuz veya daha fazla saat ayırdığını belirtirken, bu oran Covid-19 döneminde yalnızca yüzde 11'e yükselmiştir (Grafik 8). Bu veriler, ortaya çıkan işgücü piyasası verilerini doğruladığına işaret etmektedir. Ayrıca daha fazla kadın, pandeminin bir sonucu olarak ücretsiz bakım sorumluluklarını omuzlamak için ücretli işlerden vazgeçmiştir. Mckinsey&Company (2021) raporunda, pandemi döneminde her dört kadından birinin işgücünden ayrılmayı ve kariyerlerinde vites küçültmeyi düşündüğünü belirtmiştir. Rapor ayrıca bu süreçte tüm kadınların etkilendiğini ancak çalışan anneler ve üst düzey yönetim pozisyonlarındaki kadınların daha fazla zorluk yaşadıklarını vurgulamıştır.

Grafik 8. 6 Yaşından Küçük En Az Bir Çocuğu Olan Kadın ve Erkekler Arasında, Pandemi Öncesinde ve Sırasında Çocuk Bakımına Ayrılan Sürenin Değişim Oranı



Kaynak: IPSOS, 2020

Tablo 1'de OECD ülkelerinde ücretsiz çalışma için harcanan sürelerin cinsiyete göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre Türkiye'de cinsiyete göre ücretsiz işlerde harcanan zaman cinsiyet bazında değerlendirildiğinde erkeklerin günde 67,6 dk. kadınların ise günde 305 dk. ücretsiz işlere zaman ayırdıkları görülmektedir. Bu kapsamda kadınların Covid-19 döneminde ücretsiz işlerde günlük harcadıkları zaman, erkeklerin ücretsiz işlerde harcadıkları zamanın neredeyse beş katıdır. Diğer yandan ücretli işte geçirilen süreler incelendiğinde erkeklerin günde 358,3 dk., kadınların ise günde 133,9 dk. ücretli işte zaman geçirdikleri görülmektedir. İşte harcanan toplam zaman ise erkeklerde günde 425,8 dk. kadınların ise 439 dk. olarak gerçekleşmiştir. Cinsiyete göre ücretsiz işlerde harcanan zamanın kadın ve erkek arasındaki farkın oldukça yüksek olduğu ülkeler şu şekilde sıralanabilir; Portekiz, Meksika, Japonya, İtalya, İrlanda, Kore, Yunanistan ve İspanya. Cinsiyete göre ücretli işte geçirilen sürenin en fazla olduğu ülkeler, kadınlarda Letonya ve erkeklerde ise Meksika olmuştur. Ayrıca cinsiyete göre işte harcanan toplam zaman incelendiğinde ise erkeklerde günde 609,8 dk. ile Meksika ve kadınlarda günde 571,2 dk. ile Litvanya olmuştur. Ücretsiz çalışma için harcanan sürelerin OECD ortalaması

ise şu şekilde gerçekleşmiştir; ücretsiz işlerde harcanan zaman erkeklerde günde 136,4 dk. ve kadınlarda günde 263,4 dk. olmuştur. Ücretli işte geçirilen süre ise erkeklerde günde 317,8 dk. ve kadınlarda günde 217,7'dir. Cinsiyete göre işte harcanan toplam zaman ise erkeklerde günde 454,3 dk. ve kadınlarda günde 481,1 olmuştur.

OECD ülkeler ortalaması baz alındığında veya tüm ülkeler özelinde değerlendirildiğinde ücretsiz işlerde harcanan zamanın kadınlarda en yüksek seviyede olduğu ve ücretli işlerde harcanan zamanın ise kadınlarda en düşük olduğu görülmüştür. Bu kapsamda ücretsiz bakım emeği sorununun sadece kadınların omuzlarına yüklenmiş bir yük olmaktan çıkartmak gerekmektedir. Ancak Koray (2011)'a göre çoğunlukla kadınların sorumluluğunda olan ücretsiz bakım emeği sorununun üstesinden gelinmesi ya da bir çözüme kavuşturulmasının amacı yalnızca ülkelerin ekonomik kalkınmasının sağlanması ve kadın istihdamının artırılması olmamalıdır. Kadımlar üzerindeki ücretsiz bakım emeği sorumluluğunun azaltılması, kadının kendini gerçekleştirme için olanak tanınması ve ayrıca toplum içindeki statüsünün güçlenmesine yardımcı olarak cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını da kolaylaştıracaktır (ASHB, 2018).

Küresel olarak kadınlar her gün evlerde ve topluluklarda ücretsiz bakım ve ev işlerinin yüzde 75'inden sorumludur (Moreira da Silva 2019). ILO (Addati vd., 2018), 606 milyon kadının veya şu anda kayıtlı istihdam açısından aktif olmayanların yüzde 41'inin ücretsiz bakım sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasının dışında olduğunu belirtmiştir. Kadınların ücretli ekonomiye katılımını kolaylaştıracak politikalar geliştirilirken, esnek çalışma genellikle bir çözüm olarak teşvik edilmektedir. Bununla birlikte, bazı ülkelerde yapılan araştırmalar, daha uyarlanabilir çalışma düzenlemelerinin geleneksel cinsiyet rollerini daha da güçlendirdiğini göstermektedir. Örneğin, esnek çalışma saatlerinin uygulanması bazen annelerin ücretli çalışmaya ek olarak ücretsiz bakım saatleriyle birleştirmesine neden olurken, babaların ek saatler çalışmasına olanak sağlamaktadır (Chung ve Van der Lippe, 2018). Dolayısıyla esnek çalışma modellerinin aile dostu politikalarla yürütülmesi elzemdir.

Tablo 1. Ücretsiz Çalışma için Harcanan Sürelerin Cinsiyete Göre Dağılımı (15-64)

Ülkeler	Cinsiyete Göre Ücretsiz İşlerde Harcanan Zaman (Gün/Dakika)		Cinsiyete Göre Ücretli İşte Geçirilen Süre		Cinsiyete Göre İşte Harcanan Toplam Zaman	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Avustralya	171,6	311,0	304,1	172,0	475,7	483,0
Avusturya	135,3	269,2	364,8	248,8	500,1	517,9
Belçika	144,2	237,3	273,7	199,2	417,9	436,6
Kanada	148,1	223,7	340,5	268,3	488,7	491,9
Danimarka	186,1	242,8	260,1	194,6	446,2	437,4
Estonya	160,2	249,2	264,1	244,9	424,2	494,1
Finlandiya	157,5	235,8	248,6	209,9	406,0	445,7
Fransa	134,9	224,0	235,1	175,4	370,1	399,4
Almanya	150,4	242,3	289,5	205,5	440,0	447,7
Yunanistan	95,1	259,5	274,3	184,5	369,4	444,0
Macaristan	162,3	293,8	272,7	202,5	435,0	496,3
İrlanda	127,0	292,5	340,8	194,9	467,8	487,4
İtalya	130,7	306,3	220,8	133,1	351,5	439,5
Japonya	40,8	224,3	451,8	271,5	492,6	495,8
Kore	49,0	215,0	419,0	269,4	468,0	484,4
Letonya	129,7	253,3	376,9	288,5	506,7	541,7
Litvanya	151,6	292,0	354,3	279,3	505,9	571,2
Lüksemburg	121,1	239,6	330,0	238,9	451,1	478,5
Meksika	131,4	331,3	478,3	236,3	609,8	567,6
Hollanda	145,4	224,9	284,9	201,4	430,4	426,4
Yeni Zelanda	141,0	264,0	338,0	205,0	479,0	469,0
Norveç	168,5	227,4	277,4	200,0	445,9	427,4
Polonya	158,8	295,0	314,8	203,2	473,6	498,2
Portekiz	96,3	328,2	372,3	231,3	468,6	559,4
Slovenya	166,5	286,2	299,8	234,2	466,3	520,4
İspanya	145,9	289,1	236,2	166,8	382,1	455,9
İsveç	171,0	220,2	313,0	275,2	484,0	495,3
Türkiye	67,6	305,0	358,3	133,9	425,8	439,0
Birleşik Krallık	140,1	248,6	308,6	216,2	448,7	464,8
ABD	165,8	271,3	331,7	247,0	497,6	518,3
OECD	136,5	263,4	317,8	217,7	454,3	481,1
Ortalama						

Kaynak: OECD, 2020b

5. Dünyada Ücretsiz Bakım Emeği Sorununa Yönelik Çözüm Mekanizmaları

Salgın sürecinde ekonomik olarak en çok zarar gören grubu kadınlar oluştururken, buradaki en büyük etmen kadınların çalıştıkları sektörlerden kaynaklanmaktadır. Özellikle okulların kapanma süreci, bakım sorumlulukları artan kadınların bazılarının işten ayrılmalarını bazılarının ise evde kalmalarını zaruri hale getirmiştir. Kadınların işgücü piyasasından çekilmelerinin ya da işgücü piyasasına dahil olmamalarının esas nedenini “ev işleri” oluşturmaktadır.

Dolayısıyla Covid-19 sürecinde kadınların iş hayatından çekilmesi, uzun vadede kadın işsizliği oranlarının yükselmesi riskini ortaya çıkarabilecektir. Ancak bu sürecin dengeli bir biçimde yürütülebilmesi kuşkusuz toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ile mümkün olabilecektir. Covid-19 sürecinde ücretsiz bakım emeği sorununa karşı dünyada uygulanan çözüm mekanizmaları; ebeveyn izni, esnek çalışma düzenlemeleri, bakım hizmetleri, finansal destekler ve iş-aile uyumu politikaları başlıkları altında detaylı olarak ele alınmıştır:

5.1. Ebeveyn İzni

Okul ve çocuk bakımı tesislerinin kapanması sırasında çalışan ebeveynlerin bakım sorumluluklarını desteklemek için, bazı ülkeler, sosyal sigorta kapsamındaki kayıtlı sektördeki kadın ve erkek işçilere fayda sağlayan ücretli izinler sağlamıştır. Özellikle Avrupa'da İtalya'da çalışan ebeveynlere, devlet tarafından ödenen maaşın yüzde 50'si üzerinden 15 güne kadar izin alabilme fırsatı sağlanmıştır (MEF, 2020). Avusturya'da bakım sorumlulukları olan çalışanlar, maaşın üçte biri devlet tarafından işverene geri ödenmek üzere tam ücret ikamesi ile üç haftaya kadar bakım izni alabilmektedir (WKO, 2020).

Norveç'te, çocuk bakım izin günlerinin sayısı ikiye katlanarak bakım günü izni 10 günden 20 güne çıkarılmıştır (ISSA, 2020). Kıbrıs'ta, özel sektörde çalışan ebeveynlere, çocuklarının bakımı için dört haftalık bir süre için özel izin ödeneği verilmiştir. Romanya'da yeni çıkan bir yasa ile bir çocuğa bakan çalışan ebeveynlerden birine maaşın yüzde 75'i oranında ücretli izin verilmesi sağlanmıştır (Monitorul Oficial, 2020). El Salvador'da, hükümetin desteğine sahip özel şirketler, hamile kadınlar da dahil olmak üzere belirli işçi kategorilerine 30 gün süreyle ücretli hastalık izni sağlamakla yükümlüdür. Nevis'te, anaokulunda veya gündüz bakımında çocukları olan tüm kamu görevlilerinin, altı haftalık ilk dönem boyunca çocuklarıyla birlikte evde kalabilmeleri için ücretli izin almaları sağlanmıştır (Bergallo vd. 2021). Trinidad ve Tobago, okulun kapanması sırasında çocuk bakım destek sistemine erişimi olmayan çalışan ebeveynlere yardımcı olmak için yeni bir ücretli izin tedbiri olarak "salgın iznini" başlatmıştır (TT, 2020). ABD'de ilk kez, okulları veya kreşleri kapalı olan çocuklara bakan ebeveynler, maaşının yüzde 67'si oranında 12 haftaya kadar ücretli aile izni hakkına sahip olmuştur (Long, 2020). Özbekistan'da çalışan ebeveynlerden birine okulların ve anaokullarının kapatıldığı süre boyunca ücretli izin sağlanmış ve ücret yüzde 60-80'den yüzde 100'e yükseltilmiştir (Gentilini vd., 2020).

Fransa'da hükümet, kendi hesabına çalışan kadınlar ve tarım işçileri için doğum izni süresini uzatmıştır. Ayrıca eşi yeni doğum yapmış olan babaların da izin süreleri yeniden düzenlenmiştir. İspanya'da, Ocak 2021'den itibaren geçerli olan yeni mevzuat, babalık iznini 16 haftaya uzatarak doğum izniyle uyumlu hale getirmeyi planlamaktadır (Safeguardglobal, 2021). Çin'de ise çalışanlar için analık sigortası kapsamı genişletilmiştir. Amerika Birleşik Devletleri'nde sekiz eyalet ve Columbia Bölgesi'nde yeni bir ücretli aile izni yasası kabul edilmiş ve federal hükümet çalışanları 12 haftalık doğum hakkı kazanmışlardır. Bazı G20 ülkeleri ise AB direktifine göre esnek çalışma düzenlemeleri talep etme hakkı çerçevesinde çalışma sürelerinin bakım sorumluluklarına göre düzenlenebileceği yeni tedbirler getirmiştir (OECD, 2020a:19).

Çocuk bakım sorumluluklarını genel itibarıyla "ebeveyn izni"ne bağlayan örneklerden anlaşılacağı üzere, alınan tedbirler ve uygulamalar yalnızca kadını sorumlu tutmamaktadır. Politika yapıcılar tarafından ele alınan düzenlemelerin ve hükümet politikalarının cinsiyet eşitliği temelinde şekillendirilmiş olduğu görülmektedir. Geleneksel aile rollerini ve bakım sorumluluklarını üstlenmek zorunda kalan kadınların bu sorumlulukları paylaşma veya alternatif kurumsal mekanizmalar ile çözüme kavuşturmaları toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından önemlidir.

5.2. Esnek Çalışma Düzenlemeleri ve İş-Aile Uyumu Politikaları

Ebeveynlerin iş ve bakım sorumluluklarını birleştirmelerine yardımcı olmak için esnek çalışma seçenekleri bazı ülkeler tarafından genişletilmiştir. Örneğin, İrlanda kamu sektörü çalışanları için tele çalışma, esnek vardiyalar, kademeli vardiyalar, daha uzun çalışma saatleri ve hafta sonu çalışma gibi bir dizi esnek çalışma fırsatı sağlamıştır. İspanya, bakmakla yükümlü oldukları kişilere bakım sağlayanlar için çalışma saatlerinde geçici azaltmalar getirmiştir. Cabo Verde, ebeveynlerden birinin çocuklara bakmasını sağlamak için tele çalışma düzenlemelerini hayata geçirmeye başlamıştır (Dugarova, 2020: 12).

Almanya, evden çalışma hakkını korumak için bir yasa taslağı hazırlığını sürdürmektedir. Financial Times'a göre evden çalışma yasa taslağı hazırlıkları ilk olarak 2019 yılında başlamış ancak Covid-19 ile birlikte ivme kazanmıştır. Evden çalışma yasa taslağı Almanya'da çeşitli gruplar tarafından reddedilmektedir. Çünkü bazı çalışanlar evden çalışma yasasının, çalışanların kolektifliğini, örgütlenmelerini ve pazarlık etme becerilerini engelleneceğinden endişe etmektedir (Financial Times, 2020). Bu kapsamda iş-yaşam dengesi sorununun insanların ya da işverenlerin kültürlerini değiştirmesini beklemek yerine etkili politika yoluyla yönetilmelidir. Evden çalışmanın yasal zeminin hazırlanması Avrupa'da alışılmadık bir durum değildir. Nitekim 2017 yılında Fransa'da "bağlantıyı kesme hakkı" ("*right to disconnect*") yasası çıkarılmıştır. Bu yasa ile çalışanlara akşam belirli bir saatten sonra iş ile ilgili iletişimlerini kesebilmeleri hakkı tanınmaktadır (Morris, 2017). Diğer yandan İrlanda'da uzaktan çalışma yasasını bilgilendirmek açısından kamuoyunda anketler düzenlenmektedir (EurWork, 2019).

Finlandiya "*iş ve aile uzlaşması modeli*", özellikle küçük çocuklu ebeveynlere seçim sağlama fırsatı sunması bakımından uluslararası ülke karşılaştırmalarında öne çıkmaktadır. Finlandiya politikası, tüm ailelere çocuk bakım sübvansiyonları sağlayarak istihdamın önündeki engelleri azaltmaktadır. Çocuk bakımı nispeten pahalı olduğu için, büyük belediyelerin çoğu ailelere evde bakım ödemeleri sağlamaktadır. Böylelikle 9-10 yaşındaki çocuklar için okul

saatleri dışında bakım tesislerinin genişletilmesi ve küçük çocukları olan ebeveynler için yarı zamanlı çalışmanın güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Finlandiya’da “iş ve aile uzlaşması modeli” nin ortaya çıkış amaçlarından biri de kadınların çocuk bakımı sorumlulukları nedeniyle çalışma hayatından uzun süre uzak kalmalarıdır. Nitekim çalışma yaşamından uzun süreli kopuşlar, kariyer beklentilerine zarar vermektedir (OECD, 2005).

Esasen iş-aile uyumu fenomeninin, kadınların iş hayatına daha fazla entegre olmaları, aile yapılarının dönüşümü, demografik, ekonomik ve kültürel değişimin bir sonucu olarak ortaya çıktığı ifade edilebilir. Bu anlamda esnek çalışma modelleri iş-aile uyumunu sağlayıcı araçlardan biridir. Ancak Covid-19 sürecinde evden çalışma ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması iş-aile arasındaki dengeyi kurmada yardımcı rolü olsa da kadınların ev içi sorumluluklarını artırmıştır. Bu noktada göz önünde bulundurulması gereken en önemli nokta söz konusu uygulamaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen politikalarla ilişkilendirilmesi gerektiğidir.

5.3. Bakım Hizmetleri

Covid-19 sürecinde tesislerin yaygın biçimde kapanmasına rağmen, bazı ülkelerde bakım kurumları, temel hizmet çalışanlarının çocuklarına bakım desteği sağlamak için açık kalmıştır. Örneğin, Fransa’da, temel hizmet çalışanların ailelerine yönelik çocuk bakım tesisleri 10 çocuğa kadar ev sahipliği yapabilir ve evlerinin dışında çalışan çocuk bakıcıları istisnai olarak üç çocuk yerine altıya kadar çocuk alabilmektedir. Diğer yandan Avusturya ve Hollanda, sağlık çalışanlarının çocuklarına yönelik çocuk bakım hizmetlerini sürdürmek için önlemler almıştır (OECD, 2020: 15). Kanada, bölgelerdeki çeşitli şehirlerde temel çalışanlar için çocuk bakım merkezleri kurmuştur. Avustralya Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakım Yardımı Paketi ile çocuk bakımı hizmetlerini desteklerken ücret indirimi sağlamak ve temel hizmet işlerinde çalışan işçiler için ücretsiz çocuk bakımı hizmetleri sunmaktadır (Dugarova, 2020:12).

Bazı hükümet destekleri, Covid-19 döneminde kadın ağırlıklı sektörlerde kadınların ücretli işlerini sürdürmelerine yardımcı olmuştur. Birleşik Krallık’ta çocuk bakım merkezleri 2021 yılına kadar emlak vergisi ödemelerinden muaf tutulmuş ve hükümet ailelere çocuk bakımı vergi kredisi sağlamıştır. Peterson Uluslararası Ekonomi Enstitüsü tarafından yapılan bir araştırmaya göre, çocuk bakım merkezlerinin kapanmasını engelleyen ve ailelerin bakım masraflarını karşılayabilmesini sağlayan bu tür önlemler, kadınların işlerini sürdürmelerine yardımcı olmuştur. Covid-19 sürecinin hanehalklarının gelirlerini doğrudan etkilediği düşünüldüğünde, hali hazırda yüksek maliyeti olan çocuk bakımının sübvansede edilmesi önemli ölçüde fayda sağlamıştır (Martinuzzi, 2021:9). Diğer yandan Avustralya’da 36 politika önleminin 16’sinin cinsiyete

duyarlı olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda hükümet yaklaşık 1 milyon aileye ücretsiz çocuk bakımı sağlamıştır. Ancak Temmuz 2020’de askıya alınan program önemli eleştirilere maruz kalmıştır. Norveç ise küçük çocuklara bakmak için ödenen izin süresini 10 günden 20 güne çıkarmıştır. Böylelikle ülkede salgın sırasında işgücüne katılımdaki cinsiyet farkının azaldığı görülmüştür (Martinuzzi, 2021:10).

Danimarka, Norveç ve Birleşik Krallık’ta erkeklerin işgücüne katılımı kadınlara kıyasla daha fazla azalarak bu eğilim cinsiyet farkının daralmasını sağlamıştır. Söz konusu ülke ekonomilerinde kadın işgücünü korumadaki başarıları öne çıkmaktadır. Nitekim bu ülkelerde kadın işgücünü korumaya yönelik alınan tedbirlerin ilki, kadınların yoğun olarak yer aldıkları sektörlerin (perakende ticaret, yemek, konaklama, sanat vd.) korunmasında öncelik sağlanmasıdır. İkincisi ise hükümetlerin okul ve kreşlerin kapanması ile birlikte ebeveynlerin işlerinin aksamasını engelleyen çocuk bakımını destekleyici programları yürürlüğe koymalarıdır (Djankov ve Zhang, 2020). Buna göre hükümetlerin çocuk bakımı hizmetlerini daha fazla genişleterek bu hizmetleri finanse etmesi gerekmektedir. Aksi takdirde çalışan kadınlar, çocuk bakımı sorumlulukları nedeniyle işlerini bırakmak zorunda kalacaktır. Bu durum yalnızca cinsiyet eşitsizliğini derinleştirmekle kalmayacak aynı zamanda ülke ekonomilerinin sürdürülebilirliğine de negatif yönde etkisi olacaktır.

Covid-19 salgını, önemli bir kısmını kadınların oluşturduğu sağlık çalışanları da dahil olmak üzere, temel hizmet çalışanları tarafından gerçekleştirilen işlerin ne kadar hayati olduğunu göstermiştir. Söz konusu bu durum birçok G20 ülkesinin, temel hizmet çalışanlarının çalışma koşullarını iyileştirmek için kısa vadeli politika önlemleri almasıyla sonuçlanmıştır. Örneğin, Kanada, Fransa, Almanya, Rusya Federasyonu, İsviçre ve Birleşik Krallık, bazı okulların ve çocuk bakım tesislerinin, kapatmalar sırasında temel hizmet çalışanlarının çocuklarına bakmasına izin vermiştir. Avustralya’da, Commonwealth Hükümeti, hizmetlerinin ücretsiz olması ve dezavantajlı çocuklara, temel hizmet çalışanlarının çocuklarına ve daha önce kaydolmuş çocuklara açık olması koşuluyla açık kalan çocuk bakım tesislerini sübvansede etmiştir. Covid-19’a yanıt olarak, bir dizi G20 ülkesi de iş ve gelir kayıplarını sınırlandırmak için geniş kapsamlı önlemler almış ve birçoğu ilk kez, serbest meslek sahiplerini, geçici işçileri ve ev işçilerini kapsayacak şekilde genişletilmiştir (OECD, 2020a:20).

Covid-19 sürecinde çocuk bakım hizmetlerinin mümkün olduğu kadar devam ettirilmesi ya da ebeveynlerin bakım hizmetlerini karşılayabilmesi için nakdi desteklerin sağlanması, kadınların çocuk bakım sorumluluğu yükünü en aza indirmek için alınan tedbirlerdir. Bu sayede kadınların, iş-aile dengesi kolaylıkla sağlanabilmiş ve bakım sorumlulukları nedeniyle çalışma hayatından uzaklaşmaları

önlenmeye çalışılmıştır.

5.4. Finansal Destekler

Birçok ülke, Covid-19 krizi sırasında, iş kaybı için nakdi ödemeler, aile yardımları ve çocuk ödenekleri başta olmak üzere ebeveynlere gelir desteği sağlamıştır. Örneğin, Malta'da ebeveynlerden birinin çocuklara bakmak için evde kalmasının gerekli olduğu ve ebeveynlerden hiçbirinin tele-çalışma yapamadığı durumlarda, hükümet 800 Euro tutarında destek sunmuştur. İtalya, "Cura Italia" teşvik paketinin bir parçası olarak, ebeveyn izni almamaya karar veren özel sektör çalışanlarının bebek bakıcılığı masraflarını karşılamak için 600 Euro'ya kadar çocuk bakımı kuponu sağlamıştır. Çocuk bakım kuponunun değeri sağlık sektöründeki işçiler için 1.000 Euro'ya kadar çıkabilmektedir. Belçika, kendi hesabına çalışanlar için 532 Euro (veya yalnız ebeveynli aileler için 875 Euro) tutarında geçici ebeveyn parası yardımı yapmıştır. Almanya'da ise ebeveynlere çocuk başına 300 Euro nakit para desteği sağlanmaktadır (Gentilini vd., 2020:13).

İsveç'te, çocuklarının bakımı için evde kalmak zorunda olan ebeveynler, normalde alacakları günlük ödeneğin yüzde 90'ına tekabül eden geçici bir ebeveyn yardımı (*parental benefit*) alma hakkına sahiptir. Bulgaristan, olağanüstü hal sırasında evden çalışamama nedeniyle en az 20 gün ücretsiz izne ayrılan ebeveynlere bir defaya mahsus olmak üzere 375 BGN (192 EUR) nakit transferi sağlamaktadır. Ermenistan'da işsiz kadınlar, yalnız hamile kadınlar ve eşleri pandemi sırasında işlerini kaybedenler 100.000 AMD (201 USD) toplu ödeme yardımı almaktadır (IMF, 2020:7). Kanada, gelir elde edemeyen çocukları olan ebeveynler için Acil Bakım Yardımı'nı 15 haftaya kadar iki haftada bir 900 CA \$'a kadar çıkarmıştır (Falco vd., 2021).

Arjantin'de, evrensel analık parası alan kadınlar ve Evrensel Çocuk Ödeneği yararlanıcıları ek nakit ödeme almaktadır. Küba'da çalışan bir anne, baba veya veli, ilk ay boyunca temel maaşının yüzde 100'ü tutarında bir çocuk bakım parası ve ardından yüzde 60'lık bir tazminat almaktadır. Güney Kore, çalışan ebeveynlere günde 50.000 won (40 USD) ücret ile birlikte beş güne kadar çocuk bakımı izni sağlamaktadır. Avustralya, aile vergisi yardımları, engellilik desteği ve bakıcı ödemeleri alanlara kişi başı 750 AUD tutarında (yaklaşık 455 USD) tek seferlik nakit ödeme sunmaktadır. Ebeveynlik ödemesi alanlara iki haftada bir 550 AUD (yaklaşık 330 ABD Doları) tutarında süre sınırlı bir koronavirüs takviyesi de sağlanmaktadır. Tunus, ebeveyn desteği olmadan çocuklarına bakan hanelere tek seferlik 200 TND (68 USD) tutarında nakit transferi sunmaktadır (Dugarova, 2020:13).

Pandemi sürecinde hükümetler tarafından sağlanan nakdi destek programları, savunmasız ailelere ve geliri azalan

hane halklarına önemli bir sosyal koruma mekanizması oluşturmuştur. Bu noktada bazı ülkeler çocuk ya da aile içinde bakıma muhtaç başka bireylerin bakımı için bakım hizmetlerinin devam etmesini sağlarken, bazı ülkeler ise bu sorumluluğun ebeveynler tarafından yerine getirilmesi durumunda nakit destek ve ek izinler sunmuştur.

6. Türkiye'de Covid-19 Döneminde Çalışan Kadınların Ücretsiz Bakım Emeği Sorununa Yönelik Çözüm Mekanizmaları

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de Covid-19 sürecinde hane halklarının büyük bir bölümü vakitlerini evde geçirmek zorunda kalmıştır. Bu sürede sosyal mesafe ve hijyen koşulları nedeniyle bakım sorumluluklarının başkaları tarafından yürütülememesi, ebeveynlerin ev içi yükümlülüklerini artırmıştır. Hane halkı içinde erkeklere kıyasla yükleri artan kadınlar ise bu süreçten daha fazla etkilenmişlerdir. İş-yaşam dengesinin sağlanmasının zorlaşması, yaşlı/engelli/çocuk bakımı sorumlulukları, eşlerden her ikisinin de çalışması ya da tek ebeveynlik gibi (Uşen, 2020:11) sorunlar Covid-19 sürecini daha zorlayıcı hale getirmiştir. Türkiye'de Covid-19 döneminde salgınla mücadele kapsamında sosyal koruma kalkını programı çerçevesinde sosyal destek ödemeleri, kısa çalışma ve nakdi ücret ödemeleri, işsizlik ödemeleri ve nomalleşme ödemeleri kanun ve çeşitli düzenlemeler ile hayata geçirilmiştir. Türkiye'de sosyal koruma kalkını kapsamında toplamda 60.038.892.590 TL tutarında harcama yapılmıştır. Çalışanlara yönelik olarak hayata geçirilen mücadele programlarından bazıları ise; nakdi ücret desteği, fesih kısıtı, işsizlik ödenekleri, prim erteleme, asgari ücret desteği, kısa çalışma ödeneği, nomalleşme desteği ve telafi çalışmalarıdır (ASHB, 2020).

Covid-19'un ekonomik ve sosyal hayata ilişkin etkilerinin en aza indirilmesi amacıyla işveren tarafından ücretsiz izne çıkarılan ya da işsiz kalan bireylere yönelik olarak işsizlik sigortası ve İŞKUR tarafından nakdi ücret destekleri sağlanmıştır. Covid-19 sürecinde Türkiye'de çalışanların istihdamını güvence altına almak amacıyla 17 Nisan 2020 tarihinde Resmi Gazete'de fesih kısıtı kararı alınmıştır. Fesih kısıtı, her türlü iş veya hizmet sözleşmesinin, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, iş yerinin herhangi bir sebeple kapanması, faaliyetinin ve işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemeyeceği ifade etmektedir (Resmi Gazete, 2020).

Türkiye'de Covid-19 döneminde çalışan kadınlar özelinde hayata geçirilen sosyal koruma programları kapsamında "Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Bütünleştirici Eğitimin Geliştirilmesi Projesi" uygulanmaya başlanmıştır. 1 Mayıs 2019 tarihinde başlatılan ve Covid-19 döneminde ise devam eden projede, çocuk bakım politikalarının

kurumsallaştırılması yoluyla kayıtlı kadın istihdamının ve işgücüne katılımlarının artırılması hedeflenmiştir. Bu proje kapsamında çalışan kadınların eğitilmiş çocuk bakıcısı istihdam etmeleri koşuluyla sağlanan destek Covid-19 sürecinde 200 Avro'dan 300 Avro'ya yükseltilmiştir. Projenin uygulandığı dönem içerisinde 3700 çalışan anne, çocuk bakıcısı ve çocuğun bu destekten faydalanması beklenmektedir. Ayrıca proje çerçevesinde ödenen tutarın 2021 yılında 325 Avro ve 2022 yılında ise 350 Avro'ya yükseleceği belirtilmektedir (SGK, 2020).

Türkiye'de pandemi sürecinde kadın çalışanlara yönelik alınan tedbirlerden biri de 10 yaş altında çocuğu olan kadın çalışanların idari izinli kabul edilmeleri olmuştur (Ankara Valiliği, 2021). Diğer yandan bu süreçte uzaktan çalışma modellerinin uygulanmaya başlaması çalışan kadınların işgücü piyasasından ayrılmalarının önüne geçilmesini sağlamıştır. TÜSİAD, TÜRKONFED ve UN Women Türkiye'nin ortak çalışmasında Covid-19 salgınının kadın çalışanlar açısından etkileri incelenmiştir. Çalışmanın dikkat çeken sonuçlarından birisi toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinin yükselmesi ile birlikte, Covid-19 sürecinde kadınların artan iş yükünün önlenmesinde iş-ev yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik önlemlerin artışının önemli olduğuna yapılan vurgu olmuştur (TÜSİAD, TÜRKONFED ve UN Women, 2020). İş-yaşam dengesinin korunması ve uyumunun sağlanabilmesi için uzaktan veya esnek çalışma modelleri önemli çözüm mekanizmalarını oluşturmaktadır. Türkiye'de Covid-19 döneminde uzaktan ve esnek çalışma modelleri yaygın bir biçimde uygulanmaya başlanmıştır. Esasen Türk hukuk sisteminde uzaktan çalışma 2016 yılı öncesinde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda "Evde Hizmet Sözleşmesi" başlığı altında değerlendirilmiştir. 2016 yılında ise İş Kanunu'nda yapılan değişiklik ile birlikte "Uzaktan Çalışma" kavramı eklenmiştir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 10 Mart 2021 tarihinde uzaktan çalışma yönetmeliği Resmi Gazete'de yayımlanmıştır (Resmi Gazete, 2021). Yönetmeliğe göre, COVID-19 sonrasında da işletmelerde uzaktan çalışma modeli uygulanabilecektir. Uzaktan çalışma modelinin uygulanabilmesinde işverenin onayı gerekmektedir. Böylelikle çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle iş hayatına gir(e)meyen kadın çalışanların uzaktan ve esnek çalışma modellerinin uygulanması durumunda iş-yaşam dengesinin kurulabilmesi mümkün olabilecektir.

7. Sonuç ve Öneriler

Covid-19'un yayılması ile çoğu iş yerinin, okulların ve bakım merkezlerinin kapanması kadınların aleyhine toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin etkilerini daha belirgin hale getirmiştir. Dünya çapında özellikle kadınların yoğun çalıştığı sektörler derinden etkilenmiş ve kadınlar işlerini kaybetme riski ile karşı karşıya kalmıştır. Ancak kadınların

işlerini bırakma riski ile karşılaşmalarının tek nedeni bu değildir. Covid-19 sürecinde çocuk bakım merkezlerinin kapanması kadınları daha fazla evde kalmaya zorlamış ve bazı kadınların işini bırakma seçeneğine yönelmelerine neden olmuştur. Kadınlar, ücret düzeylerinin görece düşük olması, daha az tasarruf etmeleri, daha az güvenli işlerde çalışıyor olmaları, kayıt dışı sektörlerde çalışma oranlarının yüksek olması ve bakım yüklerinin artması gibi nedenlerden dolayı Covid-19 döneminin olumsuz yanlarını erkeklere nazaran daha derinden hissetmişlerdir. Örneğin, Covid-19 salgınından önce, altı yaşından küçük çocuğu olan kadınların yüzde 24'ü çocuk bakımına günde dokuz veya daha fazla saat ayırdığını bildirmiştir, ancak bu oran Covid-19 döneminde yüzde 36'ya yükselmiştir. Bu durum kadınlar için haftada ortalama 7 saat artış anlamına gelmektedir. Erkeklerde ise Covid-19 salgınından önce, altı yaşından küçük çocuğu olan erkeklerin yüzde 7'si çocuk bakımına günde dokuz veya daha fazla saat ayırdığını belirtirken, bu oran Covid-19 döneminde yalnızca yüzde 11'e yükselmiştir. OECD ülkeler ortalaması baz alındığında veya tüm ülkeler özelinde değerlendirildiğinde ücretsiz işlerde harcanan zamanın kadınlarda en yüksek seviyede olduğu ve ücretli işlerde harcanan zamanın ise kadınlarda en düşük olduğu görülmüştür. Ücretsiz çalışma için harcanan sürelerin OECD ortalaması şu şekilde gerçekleşmiştir; ücretsiz işlerde harcanan zaman erkeklerde günde 136,4 dk. ve kadınlarda günde 263,4 dk. olmuştur. Ücretli işte geçirilen süre ise erkeklerde günde 317,8 dk. ve kadınlarda günde 217,7'dir. Kadın ve erkeklerin toplam ücretsiz bakım işindeki payları incelendiğinde, kadın ve erkeklerin ücretsiz bakım işindeki katılım payları arasındaki en derin uçurumun Pakistan, Hindistan, Irak, Türkiye ve Japonya'da olduğu görülmüştür.

Çalışan kadınların ücretsiz bakım emeği sorununun Covid-19 döneminde daha fazla görünür hale gelmesi nedeniyle ülkeler çeşitli çözüm mekanizmaları aracılığıyla bu sorunu engellemek ya da kadınların yükümlülüklerini en aza indirebilmek için birtakım tedbirler uygulamaya koymuştur. Çalışma kapsamında bu tedbirler ebeveyn izni, iş-aile uyumu politikaları, bakım hizmetleri, finansal destekler, esnek ve uzaktan çalışma düzenlemeleri özelinde detaylı bir biçimde incelenmiştir. Bu kapsamda bazı ülkeler, etkin izin politikaları oluşturmak, esnek çalışma biçimleri sunmak ve çocuk bakım hizmetlerinin erişilebilir kılınmasını sağlamak gibi politikaları iyileştirmeye başlamıştır. Diğer yandan bazı işletmeler ise Covid-19 öncesinde de uygulanan uzaktan çalışma ya da esnek çalışma modellerini bu süreç içinde yaygınlaştırmıştır.

Genel itibarıyla ülkelerin Covid-19 döneminde çalışan kadınların bakım emeği sorununa yönelik olarak geliştirdikleri çözüm mekanizmalarını üç ayrı kategoride değerlendirebilmek mümkündür. İlki acil çocuk bakımının sağlanmasıdır. Bu kapsamda geçimlerini sağlamak için düzenli bir gelire ihtiyaç duyan birçok kadın, istihdamda

kalabilmeleri için sübvansiyonlu çocuk bakımına ihtiyaç duymaktadır. İkincisi ücretli ebeveyn izninin uygulanmasıdır. Hem anne hem de babalar için sağlanacak ücretli ebeveyn izni, ebeveynlerin aileleri için bir gelir sağlama ile çocukları için bakım sorumluluğu arasında seçim yapmak zorunda kalmalarını engelleyecektir. Üçüncü çözüm mekanizması ise yarı zamanlı çalışmaya geçişlerin kolaylaştırılmasıdır. Böylelikle çalışan kadınların çocuk bakımı yükümlülükleri nedeniyle çalışma yaşamından uzaklaşmak zorunda kalmaları engellenmiş olacaktır.

Çalışan kadınların ücretsiz bakım emeği sorununa yönelik olarak sunulan mekanizmaların geçici önlemlerin ötesine geçilerek toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ve kadınların iş-yaşam dengesini sağlamasına yardımcı olacak aile dostu politikalar temelinde şekillendirilmesi elzem hale gelmiştir. Bu doğrultuda küresel ölçekte ücretsiz bakım emeği sorununun kadınlar aleyhine genişlemesinin önüne geçebilmek için kadın ve erkekler arasında bakım ve ev işlerinin eşit paylaşımını teşvik eden hükümet politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Diğer yandan bakım ekonomilerinin ve ihtiyaç duyulan bakım alt yapısının gelişiminin desteklenmesi gerekmektedir. Bakım hizmetlerinin kurumsal bir yapı haline getirilmesi, kadınların ücretli ve ücretsiz sorumluluklarını daha iyi yönetebilmesine imkân sağlayacaktır. Kamu tarafından finanse edilen erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetleri sunan işletmelerin teşvik edilmesi, bakım hizmetleri için kalite standartlarının sağlanması ve bakım ekonomisi çalışanları için yasal koruma faktörlerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Uygun fiyatlı ve kaliteli bakım hizmetlerinin genişletilerek erişimin kolaylaştırılması, toplumsal cinsiyete duyarlı ebeveyn izinlerinin hayata geçirilmesi, esnek çalışma modellerinin aile dostu politikalar çerçevesinde iş-aile yaşam dengesini koruyacak biçimde ele alınması gerekmektedir. Ayrıca kadınlara yönelik sosyal koruma mekanizmalarının genişletilmesi, cinsiyet eşitsizliklerinin giderek daralmasına yardımcı olacaktır. Söz konusu durum yalnızca sosyal korumaya erişimi sağlamakla kalmayacak aynı zamanda kadınların insana yakışır işlerde istihdam edilmeleri kolaylaşacaktır.

Kaynakça

- Acemoglu, D., David, A., ve David, L. (2004). Women, war, and wages: The effect of female labor supply on the wage structure at midcentury. *Journal Of Political Economy*, 112(3): 497–551.
- ASHB. (2020). Covid-19 tedbirleri. (Erişim Tarihi: 10.02.2021), <https://covid19.ailevecalisma.gov.tr/#duyuru>
- ASHB. (2018). Kadının güçlenmesi strateji belgesi ve eylem planı 2018-2023

- Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., ve Valarino, I. (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. Op. Cit
- Afyoncu, E. (2020). (Erişim Tarihi: 14.03.2021), <https://www.sabah.com.tr/yazarlar/erhan-afyoncu/2020/03/15/dunyanin-en-buyuk-salgininda-100-milyon-kisi-olmustu>
- Ankara Valiliği. (2021). (Erişim Tarihi:10.09.2021), <http://www.ankara.gov.tr/81-il-valiligine-kismi-kapanma-genelgesi-gonderildi-merkezicerik>
- Baas, T., ve Shamsfakhr, F. (2017). Times of crisis and female labor force participation-lessons from the Spanish Flu. Preprint Submitted To Elsevier, 1-61.
- Bell, C., ve Lewis, M. (2005). Economic implications of epidemics old and new. Available At SSRN 997387.
- Beneria, L. (1999). The enduring debate over unpaid labor, *International Labour Review*, 138 (3), S. 287-309.
- Bergallo, P., Mangini, M., Magnelli, M., ve Bercovich, S. (2021). The impacts of covid-19 on women's economic autonomy in Latin America And The Caribbean. *Covid-19 Policy Documents Series*.
- Bureau of Labor Statistics. (2020). The employment situation, (Erişim Tarihi:10.03.2021), <https://www.bls.gov/bls/newsrelease/empsit.htm#2020>
- Charmes, J. (2019). *The unpaid care work and the labour market. An analysis of time use data based on the latest world compilation of time-use surveys*. International Labour Office–Geneva: ILO.
- Chung, H., ve T.Van Der Lippe. (2018). Flexible working, work–life balance, and gender equality: *Introduction. Social Indicators Research*, 1-17.
- Deloitte. (2020). *İşin geleceği: Uzaktan çalışma sisteminde organizasyonel dayanıklılığı korumak*.
- Djankov, S., ve Zhang, E. (2020). Covid-19 widens gender gap in labor force participation in some but not other advanced economies, (Erişim Tarihi: 09.03.2021). <https://www.piie.com/blogs/realtime-economic-issues-watch/covid-19-widens-gender-gap-labor-force-participation-some-not>
- Dugarova, E. (2020). Unpaid care work in times of the covid-19 crisis: *Gendered impacts, emerging evidence and promising policy responses*.
- Eurostat. (2020). (Erişim Tarihi: 9.05.2021). https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfisi_emp_a_h&lang=en

- Eurwork. (2019). (Erişim Tarihi: 02.03.2021), <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>
- Falco, M., Kumar, N., Wood, A., Nusser, T., Philips, T., ve Buklijas, T. (2021). From Albania to Uzbekistan, how governments have used income support measures to protect people and jobs during Covid-19. (Erişim Tarihi: 02.05.2021), <https://covidandsociety.com/albania-to-uzbekistan-how-governments-used-income-support-measures-protect-people-jobs-covid-19/>
- Fenske, J., Gupta, B., ve Yuan, S. (2020). Demographic shocks and female labour force participation: Evidence from 1918 Flu Pandemic, (Erişim Tarihi: 17.07.2021), <https://www.ideasforindia.in/topics/macroeconomics/demographic-shocks-and-female-labour-force-participation-evidence-from-the-1918-influenza-pandemic.html>
- Financial Times. (2020). (Erişim Tarihi: 05.03.2021), <https://www.ft.com/content/bc5b00ca-cf63-4da3-af2e-b4a4bb2a7dfc>
- Folbre, N. (1995). Holding hands at midnight: the paradox of caring labour, *Feminist Economics*, 1 (1)73–92.
- Folbre, N., ve Yoon, J. (2008). *Economic development and time devoted to direct unpaid care activities*. UNRISD Flagship Report On Poverty, United Nations Research Institute For Social Development, Geneva.
- Gentilini, U., Almenfi, M., Orton, I., ve Dale, P. (2020). Social protection and jobs responses to Covid-19.
- Hirway, I. (2015). Unpaid work and the economy: Linkages and their implications. *Indian Journal Of Labour Economics*, 58(1), 1-21.
- Human Rights Watch. (2017). Neglected and unprotected: the impact of the zika outbreak on women and girls in Northeastern Brazil.
- ILO. (2016). Women at work: Trends 2016. Geneva: ILO.
- ILO. (2020a). The Covid-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work (Geneva).
- ILO. (2020b). Policy brief: The impact of Covid-19 on women - The United Nations 9 APRIL 2020.
- ILO. (2020c). ILO monitor Covid-19 and the world of work. Updated estimates and analysis.
- ILO. (2020d). Impact of the Covid-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers, 15 June 2020.
- ILO. (2020e). Covid-19 and the health sector, 11 April 2020.
- ILO. (2021a). Dünyada istihdam ve sosyal görünüm: Eğilimler 2021.
- ILO. (2021b). Building forward fairer: Women's rights to work and at work at the core of the Covid-19 recovery
- IMF. (2020). Republic of Armenia second review under the stand-by arrangement, requests for augmentation of access, modification of performance criteria, and monetary policy consultation clause
- IPSOS. (2020). (Erişim Tarihi: 10.07.2021), <https://data.unwomen.org/features/covid-19-pandemic-has-increased-care-burden-how-much-0>
- ISSA. (2020). Norway: care allowance for parents doubled until March 2021, (Erişim Tarihi: 12.08.2021), <https://iskm.issa.int/node/14006>
- Kashen, J., Glynn, S.C., & Novello, A. (2020). How Covid-19 sent women's workforce progress backward.
- Koray, M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye'de cinsiyet eşitliği politikaları: Sol feminist bir eleştiri. *Çalışma ve Toplum*, (29), 13-54.
- Küçükşehir, E. (2020). Virtüs ekonomisi, (Erişim Tarihi: 10.05.2020), <https://www.bbnhaber.com/yazi/virus-ekonomisi>
- Lewis, H. (2020). The coronavirus is a disaster for feminism: Pandemics affect men and women differently. *The Atlantic*, 19(03).
- Lewis, M. (2001). The economics of epidemics. *Georgetown Journal Of International Affairs*. 25-31.
- Long, H. (2020). Paid sick leave: Who gets it during the coronavirus outbreak, (Erişim Tarihi: 10.02.2021) <https://www.washingtonpost.com/business/2020/03/16/paid-sick-leave-coronavirus-house-bill/>
- Martinuzzi, E. (2021). The pandemic doesn't have to hurt women most.
- Mckinsey&Company.(2021). Seven charts that show COVID-19's impact on women's employment, (Erişim Tarihi:10.11.2021) <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/seven-charts-that-show-covid-19s-impact-on-womens-employment>
- MEF. (2020). The measures introduced by the Italian government to support work, (Erişim Tarihi: 25.04.2021) <https://www.mef.gov.it/en/covid-19/the-measures-introduced-by-the-italian-government-to-support-work/>
- Memiş, E., ve Özay, Ö. (2011). Ev içi uğraşlardan iktisatta karşılıksız emeğe: Türkiye üzerine yapılan çalışmalara

- ilişkin bir değerlendirme. *Birkaç Arpa Boyu*, 21, 239-268.
- Monitorul Oficial. (2020). (Erişim Tarihi: 25.07.2020) https://legislatiamuncii.manager.ro/a/26294/legea-nr-19_2020-zile-libere-pentru-parinti-pe-perioada-catsunt-inchise-scolile-si-gradinitele-stare-de-urgenta.html
- Moreira Da Silva, J. (2019). Why you should care about unpaid care work?. OECD Development Matters.
- Morris, D. (2017). New French law bars work email after hours, (Erişim Tarihi: 15.02.2021), <https://fortune.com/2017/01/01/french-right-to-disconnect-law/>
- OECD. (2005). Babies and bosses - reconciling work and family life.
- OECD. (2010). (Erişim Tarihi:12.03.2021), <https://www.oecd.org/gender/data/time-spent-in-unpaid-paid-and-total-work-by-sex.htm>
- OECD. (2020). Women at the core of the fight against covid-19 crisis
- OECD. (2020a). Women at work in G20 countries: Progress and policy action since 2019.
- OECD. (2020b). (Erişim Tarihi:12.05.2021), <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#> https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_S_EXAGE_I_R
- OECD. (2019). (Erişim Tarihi: 09.03.2021). https://stats.oecd.org/index.aspx?datasetcode=lfs_sexage_1_r#
- Pozzan, E., & Cattaneo, U. (2020). Women health workers: Working relentlessly in hospitals and at home. Geneva: International Labour Organisation.
- Razavi, S. (2007). The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options, gender and development programme paper number 3 (Geneva, UNRISD).
- Resmi Gazete. (2020). Yeni koronavirüs (COVID-19) salgınının ekonomik ve sosyal hayata etkilerinin azaltılması hakkında kanun ile bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair kanun
- Resmi Gazete. (2021). (Erişim Tarihi: 11.03.2021), <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm>
- Rubery, J., ve Rafferty, A. (2013). Women and recession revisited. *Work, Employment And Society*, 27(3), 414-432.
- Safeguardglobal. (2021). HR alert: What you need to know about the new paternity leave in Spain, (Erişim Tarihi: 10.09.2021), <https://www.safeguardglobal.com/resources/blog/paternity-leave-in-spain>
- SGK. (2020). Eğitimli çocuk bakıcılarının teşviki yoluyla kayıtlı kadın istihdamının desteklenmesi bütünleştirici eğitimin geliştirilmesi projesi, (Erişim Tarihi: 11.03.2021), <https://uyg.sgk.gov.tr/avrupabirligivedisiliskilerprojeportal/resources/documents/educare/educarebrosur.pdf>
- TT. (2020). Media conference on Covid-19 – Monday 23rd March 2020, <https://www.opm.gov.tt/media-conference-on-covid-19-monday-23rd-march-2020/>
- Türk Borçlar Kanunu. (2011). (Erişim Tarihi: 11.03.2021), <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6098-20120704.pdf>
- TÜSİAD, TÜRKONFED ve UN Women. (2020). Salgının kadın çalışanlar açısından etkileri araştırması, (Erişim Tarihi: 11.03.2021), <https://tusiad.org/tr/tum/item/10661-covid-19-salgininin-kadin-calisanlar-acisindan-etkileri-arastirmasi>
- UN Women. (2014a). (Erişim Tarihi: 02.03.2021). <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2014/11/in-liberia-mobile-banking-to-help-ebola-affected-women-traders>
- UN Women. (2014b). Report of the multisector impact assessment of gender dimensions of the ebola virus disease (EVD) in Sierra Leone.
- UN Womewen.(2020). (Erişim Tarihi: 13.03.2021). <https://turkey.un.org/tr/39770-kovid-19-kadin-ve-erkekleri-sosyal-ve-ekonomik-olarak-farkli-etkiliyor>
- Uşen, Ş. (2020). Covid-19 salgını döneminde “zorunlu” evden çalışma: İş ve özel yaşama etkileri, İ.Ü. İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi – Aralık.2020
- Wenham, C., Smith, J., Davies, S. E., Feng, H., Grépin, K. A., Harman, S., ve Morgan, R. (2020). Women are most affected by pandemics—Lessons From Past Outbreaks.
- WKO. (2020). Die Wirtschaftskammer NÖ hat eine "Corona-Hotline" unter 02742-851 von 8 bis 18 Uhr eingerichtet, (Erişim Tarihi: 13.03.2021), <https://news.wko.at/news/niederosterreich/coronahotline.html>
- World Bank. (2020a). Global economic prospects, June 2020.

World Bank. (2020b). (Erişim Tarihi: 12.05.2021),
<https://data.worldbank.org/indicator/sl.srv.empl.ma.zs>
ve <https://data.worldbank.org/indicator/sl.srv.empl.fe.zs>

4857 Sayılı İř Kanunu. (2003). (Erişim Tarihi: 11.03.2021),
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>
f

Extended Summary

Purpose

The aim of this study is to evaluate the problem of unpaid care work of working women during the Covid-19 period within the scope of the solution mechanisms of selected countries. In addition, it will be comparatively examined how the global epidemics in the world affect working women and how the unpaid labour responsibility of working women differs before and after Covid-19.

Literature Review

Labour markets and economies have been greatly affected as a result of widespread job cuts during the Covid-19 process. Along with many businesses struggling to survive, workers and the working poor who have lost their jobs and incomes have emerged. In this context, the Covid-19 epidemic will have profound effects on employees, bringing poverty to serious dimensions, increasing inequality and making already disadvantaged groups more vulnerable. Among these vulnerable groups, especially women feel the negative aspects of the Covid-19 period more deeply due to reasons such as relatively low wage levels, less savings, less secure jobs, high rates of working in the informal sector, and increased care burdens. As a matter of fact, although the global epidemics experienced before Covid-19 had different effects on female employees, the problem of women's unpaid labor became more visible during the Covid-19 process, leading to a deepening of gender inequality. Contrary to previous crises, the fact that the decline was felt intensely in the service sector shows that women are at greater risk than men.

In order to understand the problem of unpaid care work for women working on a global scale in more detail, it is important to compare the time spent for unpaid work by gender. In this context, the time spent by women for unpaid work before and during the Covid-19 period was compared with tables and graphs. According to 2020 data, men spend 136.5 minutes a day while women spend 263.4 minutes per day (OECD, 2020) on unpaid jobs. When the OECD average is taken as a basis or when evaluated specifically for all countries, it is seen that the time spent in unpaid jobs is the highest among women, and the time spent in paid jobs is the lowest among women. In this context, it is necessary to remove the problem of unpaid care labour from being a burden placed on the shoulders of women only. Therefore, the withdrawal of women from business life during the Covid-19 process may pose the risk of increasing female unemployment rates in the long run. However, carrying out this process in a balanced way will undoubtedly be possible with gender equality policies. The most important thing is to bring this awareness to all individuals in the society, to implement family-friendly policies, and to reduce or abolish

the unpaid labour responsibility that expands against women.

Design/methodology/approach

This study was prepared by compilation method.

Findings

Solution mechanisms applied in the world against the problem of unpaid care labor in the Covid-19 process; parental leave, flexible working arrangements and work-family harmony policies are discussed in detail under the headings of care services and financial supports. For example, social support payments, short-time working and cash wage payments, unemployment payments and normalization payments have been implemented with laws and various regulations within the scope of the social protection shield program within the scope of combating the epidemic in Turkey during the Covid-19 period. Some of the struggle programs implemented for employees are; cash wage support, termination restriction, unemployment benefits, premium deferral, minimum wage support, short-time working allowance, normalization support and compensatory work. Within the scope of the social protection programs implemented specifically for working women during the Covid-19 period in Turkey, the "Project for Supporting Registered Women's Employment through the Encouragement of Trained Babysitters and Development of Integrative Education" has started to be implemented.

In the Covid-19 process, it has become necessary to implement new measures in order to protect the economic opportunities of women and to protect the gains they have made in the last 50 years in working life. In this context, it should be reviewed whether the legislation regulating workplaces and family life is sufficient and inclusive, especially by going beyond temporary measures. Some countries have begun to implement policies such as creating effective leave policies, offering flexible working patterns and making childcare services accessible. Remote working or flexible working models, which were also applied in some businesses before Covid-19, started to become widespread in this process. Countries have had to reconsider the legal basis of these working models.