T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

COVİD-19 PANDEMİSİNİN KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMUNA ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERVE MELİKE KÖYÜK

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğretim Üyesi Ferda Uzunyayla

BOLU, OCAK - 2024

KABUL VE ONAY SAYFASI

Merve Melike KÖYÜK tarafından hazırlanan "**COVİD-19 PANDEMİSİNİN KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMUNA ETKİLERİ**" adlı tez çalışması jürimiz tarafından İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir. 26/12/2023

Jüri Üyeleri	**İmza**
Danışman Dr. Öğr. Üyesi Ferda UZUNYAYLA Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	.....
Üye Dr. Öğr. Üyesi Fevzi ENGİN Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	.....
Üye Dr. Öğr. Üyesi Çağın ERBEK ALAYBEYOĞLU Haliç Üniversitesi	.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. İbrahim KÜRTÜL

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Teze ilişkin Turnitin adlı programında enstitü müdürlüğünce belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan benzerlik raporuna göre, tezin benzerlik oranı %30'u geçmemektedir.

.....

MERVE MELİKE KÖYÜK

ÖZET

COVİD-19 PANDEMİSİNİN KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMUNA ETKİLERİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
MERVE MELİKE KÖYÜK
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
(TEZ DANIŞMANI: DR. ÖĞR. ÜYESİ FERDA UZUNYAYLA)
BOLU, ARALIK- 2023
Xİİ+95

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği tarihsel süreç boyunca özel ve kamusal her alanda değişen dinamiklerle var olmuştur. Kadını ikincil konuma getiren toplumsal cinsiyet eşitsizliği günümüzde acil müdahale gerektiren küresel bir sorundur. Kadını ev içi ücretsiz emek biçimiyle bütünleştirmiş ve kadın emeğini görünmez kılmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kapitalist üretim sisteminde işgücü piyasalarını ataerkil bir yapıya büründürmüştür. Zamanla kadın istihdamı artsa da cinsiyet eşitliğine dair eş zamanlı bir yol kat edilmemiştir. Dünyadaki kadınların çoğu güvencesiz işlerde, düşük ücretlerle ve haklarından yoksun çalışmaktadır. Aynı zamanda çalışma hayatına girmeden ve çalışma sürecinde birçok engelle karşılaşmakta, biyolojik özellikleri nedeniyle ücretli emek piyasalarının dışına itilmektedir.

Yakın dönemde karşı karşıya kaldığımız, bir sağlık krizi olarak başlayıp zamanla toplumsal ve ekonomik bir krize dönüşen Covid-19 pandemisi de kadınların maruz kaldıkları toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini doğrudan etkilemiş, derinleştirmiştir. Pandeminin, yoğun olarak etkilediği sektörler, getirdiği yeni çalışma biçimleri ve izolasyon tedbirleri, kadınların ve kız çocuklarının iş ve gelir kayıplarından, artan ev ve bakım işlerine, iş-aile çatışmalarından, eğitime erişimin azalmasına ve şiddetten daha fazla etkilenmelerine neden olmuştur. Salgın işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğini yeniden üretmiş, kadınların ikincil konumunu pekiştirmiştir. Çalışma bu konuya teorik bir çerçeve sunarak başlamakta ve ardından küresel verilere dayanarak bu meseleyi analiz etmektedir.

ANAHTAR KELİMELER: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, İşgücü Piyasası, Covid-19 Pandemisi, Patriyarka

ABSTRACT

THE EFFECTS OF THE COVID-19 PANDEMIC ON THE POSITION OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET
MASTER THESIS
MERVE MELİKE KÖYÜK
BOLU ABANT IZZET BAYSAL UNIVERSITY
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES
DEPARTMENT OF ECONOMİCS
(SUPERVISOR: ASSIST PROF. DR. FERDA UZUNYAYLA)
BOLU, DECEMBER 2023
Xİİ+95

Gender inequality has existed in a dynamic structure in every private and public sphere throughout the historical process. Gender inequality, which places women in the position of the second sex, is a global problem that requires urgent intervention today. It has integrated women into unpaid domestic labour and rendered women's labour invisible. It has easily found a place for itself within the capitalist production system and made labour markets patriarchal. Although women's employment has increased over time, there has been no simultaneous progress towards gender equality. Most of the world's women work in precarious jobs, for low wages and without rights. At the same time, they face many obstacles before and during their employment and are excluded from paid labour markets due to certain characteristics.

The Covid-19 pandemic started as a health crisis and has turned into a social and economic crisis over time. Intensely affected sectors, new ways of working and isolation measures have caused women and girls to be more affected by job and income losses, increased domestic and care work, work-family conflicts, reduced access to education and violence. Some women's entire lives have been affected and their lives have become more unequal. The pandemic has reproduced gender inequality in the labour market, reinforced the subordinate position of women and moved the world away from gender equality. The study begins by providing a theoretical framework and then analyses this issue based on global data.

KEYWORDS: Gender Inequality, Labour Market, Covid-19 Pandemic, Patriarchy

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY SAYFASI ..... **iii**
ETİK BEYAN ..... **iv**
ÖZET ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **ix**
TABLO LİSTESİ ..... **x**
TEŞEKKÜR ..... **xii**
GİRİŞ **1**
BİRİNCİ BÖLÜM **6**
1. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ **6**
1.1 Toplumsal Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Rolleri 6
1.2 Cinsiyet Eşitsizliği 9
1.3 Görünmeyen Kadın Emeği 9
1.3.1 Ücretsiz Kadın Emeği 12
1.3.2 Yeniden Üretim 13
İKİNCİ BÖLÜM 17
2. İŞGÜCÜ PİYASASI VE KADIN EMEĞİ 17
2.1 İşgücü Piyasasının Feminizasyonu 17
2.2 Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumunu Belirleyen Faktörler 21
2.2.1 Eğitim 21
2.2.2 Yaş 27
2.2.3 Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği 27
2.2.4 Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olmak 29
2.2.5 İş-Aile Çatışması 31
2.2.6 İşgücü Piyasasının Enformelleşmesi 32
2.2.7 İşe Alım ve Kariyer Sürecindeki Ayrımcılık 34
2.2.8 Cam Uçurum 36
2.2.9 Mobbing / İş Yerinde Psikolojik Taciz 37
2.2.10 Bir Mobbing Türü: Cam Tavan 39
2.2.11 Kraliçe Arı Sendromu / Pembe Taciz 41
2.2.12 Cinsel Taciz 42
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 45
3. PANDEMİ VE KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMU 45
3.1 Covid-19 Pandemisinin Kadın İstihdamına Etkisi 45
3.2 Covid-19 Pandemisinin Kadınların Gelirlerine Etkisi 52
3.3 Covid-19 Pandemisinin Ev İçi Emeğe Etkisi 58
3.4 Covid-19 Pandemisinin İş-Aile Çatışmasına Etkisi 68

3.5 Covid-19 Pandemisinin Eğitime Etkisi 71
3.6 Covid-19 Pandemisinin Kadına Yönelik Şiddete Etkisi 75
SONUÇ 81
KAYNAKLAR 87

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1. Cinsiyete ve hane türüne göre işgücüne katılım oranı.....30
Şekil 3.1. Kayıt dışı istihdamın cinsiyete göre yıllık büyüme oranları.....49

TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1. 25-64 yaş arası eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranları. ...23
Tablo 2.2. Eğitim düzeyine göre istihdam/nüfus oranları, 2020. 24
Tablo 3.1. 2019-2022 istihdam nüfus oranı (yüzdelik olarak). 47
Tablo 3.2. 2019 yılına göre yılların ilk çeyreklerinde ücret değişimleri. ….....52
Tablo 3.3. Çalışma saatlerine göre cinsiyet eşitsizliğindeki değişim (yüzde)..54
Tablo 3.4. 2022 yılı cinsiyete göre kişi başına haftalık çalışma saatleri. 56
Tablo 3.5. 2022 yılı cinsiyete göre iş açığı (yüzdeler). 57
Tablo 3.6. Ücretsiz ev işlerine harcanan zamandaki artış (yüzde)……..…..60
Tablo 3.7. Covid-19 sırasında çocuk bakımı saatlerinde haftalık artış.. 62
Tablo 3.8. Ücretli-ücretsiz işte geçirilen süre (15-64 yaş) (günde dakika).. 65

KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ

AB : Avrupa Birliği

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

BM : Birleşmiş Milletler

Covid-19 : Yeni Koronavirüs Hastalığı

çev. : Çeviren

DİSK-AR : Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi

Eurofound : Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

OECD : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

UİB : Uluslararası İş Birliği

UN WOMEN: Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi

vb. : ve benzeri

vd. : ve diğerleri

yy. : yüz yıl

TEŞEKKÜR

Kendisini tanıdığım ilk günden itibaren benimle içtenliğini, sevgisini ve bilgi birikimini paylaşan, sabırla en ince detayına kadar tezimi okuyan, yolumu aydınlatan, kendisinin öğrencisi olmaktan gurur duyduğum ve kendisine büyük bir saygı beslediğim tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ferda UZUNYAYLA'ya,

Bana tüm olanakların var olduğu bir yaşam sunan ve tüm eğitim sürecimde beni destekleyen aileme,

Yüksek lisans eğitimimdeki yol arkadaşım, sürecin tüm olumlu ve olumsuz zamanlarını beraber deneyimlediğimiz, benden desteğini hiçbir zaman esirgemeyen Büşra DENİZGEZ'e,

Kirpiğimin yere düşmesine izin vermeyeceğini bildiğim kadın dayanışmasına,

Son olarak hayatımın en zor süreçlerini yaşadığım bir zamanda pes etmediğim, inandığım ve bu süreci tamamladığım için kendime teşekkür ederim.

Tezimi, bu çalışmayı yazarken kaybettiğimiz sevgili kuzenim Gülten Nur İZGİ'ye, biricik annem Nuran KÖYÜK'e, bal yeğenim Yağmur LİVCİĞERCİ'ye ve tüm kız kardeşlerime ithaf ediyorum.

GİRİŞ

2020 yılında tüm kıtalara yayılıp insanların sağlığını tehdit eden yeni koronavirüs hastalığı (Covid-19) salgını, yayılımı önlemek amacıyla alınan önlemler sonucu sadece bir sağlık krizi olmaktan çıkmıştır. Zamanla bireysel, ekonomik, siyasal ve toplumsal hayatı etkilemiştir. İnsanlar, otoritelerin "evde kal" çağrıları ve zorunlu toplumsal izolasyon sürecinin, başlangıçta herkes için eşit şartlar oluşturacağı yanılgısına kapılmıştır. Ancak süreç göstermiştir ki salgın var olan toplumsal eşitsizlikleri derinleştirmiş ve yeni eşitsizlik biçimleri ortaya çıkarmıştır. Bu süreçte şiddetin arttığı, derinleştiği ve daha görünür hale geldiği eşitsizliklerden biri cinsiyet eşitsizliği olmuştur.

Kadınlar insanlık tarihi boyunca zamanla gelişen toplumsal değer ilişkileri nedeniyle biyolojik farklılıklarından ayrı olarak toplumsal cinsiyet farklılıklarıyla karşı karşıya kalmış, ikincil cinsiyet konumuna getirilmiş ve hayatın her alanında ayrımcılığa maruz kalmıştır. Mevcut cinsiyet eşitsizliğinin toplumlarda derinlemesine kök salması kadınların salgının etkilerini daha çeşitli ve belirgin yaşamasına neden olmuştur. Kadınlar istihdam kayıpları, gelir azalışı, enformel sektöre kayma, farklı şiddet biçimlerine maruz kalma, eğitim hakkından mahrum kalma ve zaman yoksulluğu gibi sonuçlarla karşı karşıya kalmıştır. Bu çalışmada, salgın sürecinde derinleşen cinsiyet eşitsizlikleri ve bu eşitsizliğin ortaya çıkardığı sonuçlar, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının değişimi üzerinden ele alınacaktır.

Çalışmada temel olarak salgının işgücü piyasalarındaki cinsiyet eşitsizliğini etkileyip etkilemediği ve etkilediyse dezavantajlı konumda bulunan kadınlar açısından nasıl sonuçlar yarattığı sorularına cevap aranacaktır. Çalışmanın bütününde toplumsal cinsiyet normlarının cinsiyet eşitsizliğini nasıl ürettiği, cinsiyet eşitsizliğinin hangi faktörlerin bir uzantısı olduğu, işgücü piyasalarına yansıması ve salgın döneminde işgücü piyasasında aldığı görünümü irdelemek amaçlanmaktadır.

Cinsiyet eşitliğinin sağlanması ekonomik kalkınma, sosyal refahın sağlanması, insanlığın ilerlemesi ve sürdürülebilir bir dünyanın inşası için en temel unsurdur. Ancak bu gerekçeler olmasa bile sadece her kadının eşit ve adil bir yaşamı hak ediyor oluşu nedeniyle eşitliğin sağlanması zorunluluktur. Çünkü kadın hakları,

insan haklarıdır. Bu nedenle ataerkil yapının ifşası, cinsiyet eşitsizliğine neden olan faktörlerin irdelenmesi, toplumsal ve tarihsel koşullara göre farklılaşan ayrımcılığın etkilerinin belirlenmesi ve cinsiyet eşitliğinin önündeki engellerin daha fazla konuşulması gibi toplumsal cinsiyet çalışmaları, cinsiyet eşitliği pratiğinde yol gösterici teorik bakışı oluşturmaktadır.

Günümüzde kadınların ve kız çocuklarının eğitimde, istihdamda, gelir düzeyinde, hak ve özgürlüklere erişimde, fırsat eşitliğinde, evliliklerde, ev içinde ve bakım emeğinde maruz kaldığı eşitsizliğin, dünyanın birçok alanda sağladığı ilerleme düzeyiyle karşılaştırıldığında acil müdahale edilmesi gereken küresel bir sorun olarak varlığını sürdürdüğü görülmektedir. İnsanlık tarihinde yaşanan ekonomik kriz, iklim krizi, doğal afetler, savaşlar ve toplumsal çatışmalar cinsiyet eşitsizliği uçurumunu derinleştirmiştir. Covid-19 salgını da diğerlerinden farklı yaşanmamıştır.

Kadınlar salgının etkilerini daha yoğun yaşamış ve şiddetlenen eşitsizliklere maruz kalmıştır. Covid-19 kadınların yoğun istihdam edildiği sektörleri daha fazla etkilemiş, ücretsiz bakım emeğini artırmış, eğitim eşitsizliklerini çeşitlendirmiş ve bazı kadınları şiddet failleriyle aynı evde hapsolmak zorunda bırakmıştır. Salgının özellikle kadınların istihdama dahil olmaları ve işgücü piyasalarındaki konumlarını etkilemesi, kadınların ekonomik bağımsızlık elde etmeleri, güçlenmeleri ve kendi hayatları hakkında söz sahibi olmalarını doğrudan etkilemiştir.

Bu kapsamda çalışmanın önemi; toplumsal cinsiyet rollerinin kadın ve erkek arasında nasıl bir eşitsizlik oluşturduğunu açıklamak, bu eşitsizliklerin hangi etmenler ve engeller üzerinden kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını etkilediğini incelemek ve Covid-19 salgını döneminde işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığın kadınlar üzerindeki etkilerini göstermek amacından kaynaklanmaktadır.

Şirin Tekeli'nin dediği gibi: "Kurtulmuş kadın diye bir şey yoktur. Ezilen kadın var olduğu sürece dünya genelinde bütün kadınlar ezilirler" (BÜKAK, 2017). Bu bağlamda işgücü piyasasında ezilen kadınların salgın döneminde maruz kaldıkları eşitsizlik ve şiddet biçimlerinin nasıl bir seyir izlediğini ele almak önem taşımaktadır.

Çalışma yöntemsel olarak ilk aşamada (ikinci bölüm) teorik bir tartışmayla ele alınmıştır. Kadının ikincil konumu toplumsal cinsiyet rolleri temelinde açıklanmıştır. Teorik ve olgusal kısım arasında bağlantıyı kurmak ve olgusal kısmı

anlaşılır kılmak adına ikinci aşamada (üçüncü bölüm) kadınların işgücü piyasasına dahil olmasının tarihsel süreci yine teorik bir tartışmayla anlatılmıştır. Bu teorik incelemede, küreselleşme sürecinde ücretli ve ücretsiz kadın emeğine neden ihtiyaç duyulduğu ve kadınların hangi biçimlerde sömürüldüğü irdelenmiştir. Kadın emeğinden kimin, nasıl faydalandığı araştırılarak ortaya konmuştur. Tartışmanın devamında kadınların istihdamda bulunma biçimlerine etki eden faktörler ve engeller açıklanarak mevcut eşitsizlikler çeşitli veriler ve örnekler üzerinden gösterilmiştir. Çalışmanın olgusal kısmında (dördüncü bölüm) salgının yol açtığı yeni gelişmeler ve sorunların kadınların istihdamdaki konumlarına nasıl etki ettiği uluslararası kuruluşlar, devlet kurumları, sivil toplum kuruluşları, yerel sendikalar ve haber kaynaklarından elde edilen verilerle ortaya konmuştur.

Çalışma giriş ve sonuç bölümleri haricinde üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde toplumsal cinsiyet kavramı ele alınmış ve toplumsal cinsiyet rollerinin nasıl ve kim tarafından üretildiği açıklanmıştır. Toplumsal cinsiyet rollerinin bireyleri nasıl yönlendirdiği ve hayatın içinde nasıl konumlandırdığı anlatılarak neden olduğu cinsiyet eşitsizliğinin kadınları hangi yollarla ikincil konuma getirdiği ele alınmıştır. Ardından emek ve üretim kavramları üzerinden toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü araştırmak amacıyla ilk olarak iki zıt ekonomist Karl Marx ve Adam Smith'in görünmeyen kadın emeği ve yeniden üretime dair görüşlerine yer verilmiş ve bu emek biçiminin eril zihniyetin hakim olduğu cinsiyet körü iktisat yazınındaki görünümü aktarılmıştır. Görünmeyen kadın emeğinin neden görünmez olduğu anlatılarak erkeklere kamusal alanda sağladığı faydalar ortaya konmuştur. Patriyarkal sisteme sağladığı fayda ise yeniden üretim kavramı üzerinden açıklanmıştır. Toplumsal yeniden üretim aşamaları anlatılarak emek ve sermaye sınıfının devamı için gerekliliğinin benzer ve farklı süreçleri karşılaştırılmıştır. Kadın bakış açısıyla anlatmak amacıyla feminist yazının yeniden üretimi nasıl ele aldığına değinilmiştir. Feminist yazının yeniden üretim teorisinin temellerini Marksizm'den alması nedeniyle, Marksizm'de bu meselenin nasıl ele alındığı aktarılmıştır. Ancak kadınların yeniden üretim sürecindeki ezilmesinin Marksizm'de olduğu gibi sadece sermaye ile açıklanması yanlış ve yetersiz kalacağından, toplumsal yeniden üretim teorisi feminist bakış açısıyla yeniden ele alınmıştır. Yeniden üretim sürecinin kapitalizme fayda sağlıyor olmasının kadınların ezilmesinin kaynağının kapitalizm olduğu anlamına gelmediği ortaya konmuştur. Ardından, kapitalizm ve patriyarka

arasındaki işbirliği açığa çıkarılmış ve kadınların hem toplumsal cinsiyet rollerinin sonucu olarak kadın oldukları için hem de kapitalist üretim süreçlerinde görünen ve görünmeyen emekleriyle ezildiği söylenmiştir.

Kadınlar tarihsel süreçte üretime farklı biçimlerde dahil olmuştur. Özellikle küresel ekonomik krizlerde ve savaşlarda kadın emeğine olan ihtiyaç artmıştır ancak her zaman erkek işgücünün ikamesi olarak görülmüştür. Bu süreç üçüncü bölümde emeğin feminizasyonu başlığıyla anlatılmıştır. Özellikle 1970'li yıllarda başlayan küreselleşme sürecindeki merkez ve çevre ülkelerde kadın emeğinin sömürüsüne değinilmiştir. Bu süreçte kadın emeği küresel pazarla; büyük endüstrilerde, enformel sektörlerde, ücretsiz aile işçisi veya mevsimlik işçi olarak, turizm ve seks endüstrisiyle bütünleşmiştir. Bu entegre sürecinin detaylarına yer verilerek kadınların işgücü piyasasına dahil olmalarının kapitalist sistemin iyimserliğiyle gerçekleşmediği ortaya konmuştur. Ardından günümüzde işgücü piyasalarındaki kadın emeğinin durumu anlatılarak, bunlara etki eden faktörler ele alınmıştır. Eğitimin istihdama etkileri verilerle desteklenerek açıklanmış, eğitimdeki fırsat eşitsizliğinin kadın istihdamı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Kadınların istihdamdaki durumları belirli yaş aralıklarına göre incelenerek yaş faktörünün de kadın istihdamına etki ettiği gösterilmiştir. Ardından küresel verilerden yararlanılarak çocuk sahibi olmanın ve evli olmanın kadının işgücü piyasasındaki konumunu negatif etkileyen diğer bir etmen olduğu ortaya konmuştur. Toplumsal cinsiyet algılarının, enformel sektörlerin ve işe alım sürecindeki cinsiyet ayrımcılığının kadın istihdamı ile ilişkisi ayrı başlıklar altında incelenerek, ardından işgücünde kadınların karşılaştıkları cam uçurum, kraliçe arı sendromu ve cam tavan gibi metaforik bir anlatım barındıran engeller somutlaştırılarak anlatılmıştır. Kadınların iş yerinde maruz kaldığı mobbing ve cinsel taciz sonucunda başta işgücü piyasasından geri çekilmesi olmak üzere ortaya çıkan farklı etkilere yer verilerek çalışmadaki üçüncü bölüm tamamlanmıştır.

Dördüncü bölüm çalışmanın olgusal bölümünü oluşturmaktadır. Covid-19 salgınının ikinci ve üçüncü bölümlerde anlatılan cinsiyete dayalı eşitsizlikleri derinleştirdiği ve yeni eşitsizlikler ürettiği ortaya konmuştur. Salgın döneminde hane içi sorumluluklar, bakım emeği, eğitimdeki cinsiyet eşitsizliği ve şiddet oranlarındaki artış, istihdamdaki ve gelirlerdeki azalış küresel boyutta ele alınarak kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumuna etkileri incelenmiştir. Çalışmada

elde edilen bulguların, sonuç bölümünde detaylı bir şekilde değerlendirilmesi yapılarak çalışma tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ

Toplumsal cinsiyet kavramının literatürdeki tarihi uzun yıllara dayanmasa da yaşam içindeki varlığı modern insanlık tarihine eş değer sayılmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki eşitsiz bölünmenin kavramsallaştırılmış hali olan toplumsal cinsiyet, kadının toplumdaki ikincil konumunun incelenmesi açısından önem taşımaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde teorik çerçevede toplumsal cinsiyet, cinsiyet eşitsizliği ve görünmeyen emek kavramları anlatılmıştır. Hayatın her alanında var olan ve bireylerin tüm hayatını etkileyen toplumsal cinsiyet eşitsizliği işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğinin de temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğinin anlaşılabilmesi için ilk olarak toplumsal cinsiyet kavramı ele alınmıştır. Anlatım çalışma gereği sadece kadınlık ve erkeklik toplumsal cinsiyet normları üzerinden yapılmış, diğer toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine değinilmemiştir.

Toplumsal cinsiyetin günlük yaşam üzerindeki etkilerine değinildikten sonra iktisat disiplinin kadın emeğine bakışı üçüncü başlıkta disiplin içindeki iki öncü ve zıt düşünür Adam Smith ve Karl Marx üzerinden karşılaştırılarak tartışılmıştır. Görünmeyen emek ve yeniden üretim kavramlarının anlatımıyla bu emek biçimlerinin hem ekonomik sistemlerin devamı için vazgeçilemez konumu hem de ücretli kadın emeğine etkileri anlatılmıştır.

1.1 Toplumsal Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Rolleri

İnsanlar arasındaki en yaygın ve belirgin fark cinsiyettir. Ancak cinsiyet sadece biyolojik özelliklerden ibaret değildir. Yaşamın ilk anlarından itibaren birey, biyolojik cinsiyetin merkeze alınmasıyla ortaya çıkan toplumsal inşa sürecinin nesnesi haline gelmiştir. Topluma göre birey ya kadındır ya erkektir ve hem kadınların hem erkeklerin biyolojik cinsiyetine göre uyması gereken normlar ve davranışlar vardır. Bu normlar toplumlar tarafından inşa edilmektedir. Toplumdan topluma fark gösterse de, her toplum bireyin bu normları ve davranış biçimlerini kabullenmesini ve uygulamasını beklemektedir. Bebeğin cinsiyetinin

öğrenilmesiyle başlayan bu süreç tüm yaşam boyunca devam etmektedir. Tüm bu sürece ise toplumsal cinsiyet adı verilmektedir (Vatandaş, 2011: 30-35).

Avrupa Konseyi tarafından hazırlanıp 2011 yılında imzaya açılan ve Türkiye'nin ilk imzacılarından olduğu ancak 2021 yılında geri çekildiği Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi ya da toplumda bilinen adıyla İstanbul Sözleşmesi'ne göre toplumsal cinsiyet; "herhangi bir toplumun, kadınlar ve erkekler için uygun olduğunu düşündüğü sosyal anlamda oluşturulmuş roller, davranışlar, faaliyetler ve özellikler olarak anlaşılacaktır" (Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi, 2012). Toplumsal cinsiyet kavramı, erkek ve kadın kimliklerine yüklenen baskın rollerin biyolojik farklılıklardan kaynaklanmadığını ve doğal bir sürecin sonucu olmadığını belirtmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu yaklaşım, toplumların siyasi ve tarihsel süreçlerde işbirliği ile şekillendirdiği cinsiyet kimliklerinin toplumdan topluma başkalaşım gösteren ve değiştirilebilir bir yapıda olduğunu vurgulamaktadır (Bolat, 2021).

Toplumsal cinsiyet kavramı ilk olarak psikiyatrist Robert Stoller tarafından 1968'de Sex and Gender kitabında kullanılmıştır. Ann Oaklay ise 1972 yılında Sex, Gender and Society kitabıyla kavramı sosyolojiye dahil etmiştir. Stoller, kitabında cinsiyetin (sex) biyolojik farklılıkları, toplumsal cinsiyetin (gender) ise toplumsal bakımdan kadın ve erkek arasındaki eşitsiz bölünmeyi ifade ettiğini anlatmıştır. Cinsiyet sabit kalırken toplumsal cinsiyet yer ve zamana göre farklılıklar göstermektedir. Her toplum kendi toplumsal cinsiyet normlarını ve rollerini belirlemektedir. Toplum kadından kadınsı, erkekten erkeksi olan rollerine uymasını beklemektedir. Cinsiyet rolleri yaşam boyunca öğrenilmekte ve her gün yeniden üretilmektedir. Böylelikle içselleştirilerek cinsiyet stereotipleri gerçeklikler haline dönüşmektedir (Avşar, 2017: 226-229).

Toplumsal cinsiyetin kavramsallaştırılması kadınların ikincil konumunun irdelenmesi açısından önem taşımaktadır. Bu kavram, bireylerin toplumdaki konumunun biyolojik cinsiyetlerinin doğal bir sonucu olmadığını ve toplumlar tarafından üretilme sürecini açıklarken, toplumsal cinsiyet rol ve görevlerinin kadın ve erkeğe değil kadınlık ve erkekliğe ait olduğu bilincini oluşturmaktadır. Eğitim, kültür, yasalar, ekonomik ve siyasal düzenlemeler, medya ve diller ile toplumsal cinsiyet üretimi sağlanmakta, roller belirlenmekte ve sosyal ilişkilerle benimsetilmektedir. Doğumdan itibaren kıyafet, oyuncak, renk, sosyal davranış

gibi alanlarda kategorileşme başlamakta ve hayat boyunca devam etmektedir. Böylelikle ataerkil toplumların neredeyse tümünde kadın rolleri ev içiyle sınırlandırılmakta ve bakım, temizlik, yeniden üretim gibi roller kadına yüklenmektedir (Işık Kütük, 2019: 31-34).

Tüm bu rol dayatmasını Simone de Beauvoir şöyle özetlemiştir: "Kadın doğulmaz, kadın olunur." Anlatılmak istenen içselleştirilen bu rollerin doğuştan bize ait olan değil sonradan öğrenilen kimlikler oluşturduğudur (Beauvoir'den aktaran Bora, 2012:176). Bu roller ilk olarak ailede başlayıp, okulda, akranlarla iletişimde ve kitle iletişim araçlarıyla birlikte öğrenilmektedir. Cinsiyete göre bu farklı yaklaşımlar çocukların etkinlik seçimini, davranışını, yeteneklerini geliştirebileceği alanları ve daha ileri yaşlarda meslek seçimlerini bile yönlendirebilmekte, seçimlerini kısıtlamakta ve toplumsal tabakalaşmaya yol açabilmektedir. Özellikle ataerkil toplumlarda bireylerin eğitimi, yaşı ve konumu aynı olsa bile erkeği daha yüksek statülü olarak algılama eğilimi vardır, erkek birincil konumdadır (Ataklı Yavuz, 2016: 79-81). Yine Simone de Beauvoir'un açıklamasıyla; toplumda erkek mutlak olan, kadın başka olarak konumlandırılmıştır (Beauvoir'den aktaran Aydınalp, 2020: 474). Kadını başkalaştırmak, ötekileştirmek cinsiyet rollerinin derin ve katmanlı bir toplumsal farklılığı yaratmasıyla oluşmaktadır. Topluma göre uygun olan kadınlık cinsiyetinin normları genellikle kadını erkekten daha güçsüz olarak göstermiştir (Eliuz, 2011: 222).

Kadın ve erkeğin hayatın farklı konumlarında yer almasına yol açan toplumsal cinsiyet çoğu zaman biyolojik cinsiyetten daha görünürdür. Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetin karşısında psikolojik ve kültürel olandır. Her kültür kendi toplumsal cinsiyet normlarını yaratmakta ve çoğu zaman bu normlar kültürden kültüre farklılık göstermektedir. Ancak her toplum kendi normlarının biyolojik cinsiyetle birebir örtüştüğüne inanmaktadır. Bireylerin ilişkileri sonucu yaratılan ve her gün yeniden üretilen toplumsal cinsiyet doğal, esas ve biyolojik olmayan ayrımlar yaratmaktadır. Bu cinsiyet eşitsizliğine dayalı toplumu normal kılmanın meşru basamaklarını oluşturmaktadır ve bu toplumun sınırlarını oluşturmadaki en güçlü ideolojik araçlardan biridir. Sadece ev ve akrabalık ilişkilerinde değil ekonomide, siyasette, dinde, sanatta, işte, konuşulan dilde kısacası hayatın her alanında üretilen toplumsal cinsiyet bireysel bir sorun değil kültürlere gömülü bir eşitsizliktir (Kılınç, 2020: 96-98).

1.2 Cinsiyet Eşitsizliği

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği; tanımlanmış normların öğretilmesi ve öğrenilmesiyle oluşan erkeklik ve kadınlık kimliklerinden doğan eşitsizliklerdir. Bu kimlikler, biyolojik cinsiyete dayalı ayrımcılığın, iktidar ilişkilerinin ve baskı yöntemlerinin oluşması, yeniden üretilmesi ve devamlılığının sağlanması için toplumlar tarafından inşa edilmiştir. Tanımlanmış normlarla özel ve kamusal her alanda her gün toplumsal cinsiyet eşitsizliği yeniden üretilmektedir (Serdaroğlu, 2010: 31).

Eşitsizlik önlenebilir bir durumdur ve adil olmayan farklılıklardan kaynaklanmaktadır (Demirgöz Bal, 2014: 16). Cinsiyet eşitliği istemi ise; kadın ve erkek arasında mutlak eşitlik/aynı olma anlamına gelmemektedir. Kaynakların, hizmetlerin, fırsatların, hakların, kazanımların eşit kullanımı ve bunlara sahip olabilmek için katlanılan maliyetlerin cinsiyetler arasında hak temelli bir anlayışla dağılmasını ifade etmektedir. Genel çerçevede fırsat eşitliği anlamına gelmektedir (Savaşkan, 2019: 3).

Cinsiyet eşitsizliği, kadınların erkekler karşısında dezavantajlı konumda olmasına ve eşitsizliklere maruz kalmasına neden olmaktadır. Günlük yaşam pratiklerimizde karşımıza çıkmakta ve hayattaki konumumuza yön vermektedir. Kadınlar haklarını elde etmek için cinsiyet eşitsizliği ile mücadele etmek zorunda kalmaktadır.

1.3 Görünmeyen Kadın Emeği

İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyeti ve kadının yerini anlayabilmek için kadın emeği kavramının irdelenmesi gerekmektedir. Çünkü ana akım iktisatta karşılığı olmayan yeniden üretim ve ücretsiz emek, kadın emeğinin bir parçasıdır. Bunlar kadının ücretli emek piyasasındaki konumunu etkilemektedir.

Sosyal disiplinler arasında kadın bakış açısına en az sahip olan, iktisat disiplinidir. Hegemonik yapısının da etkisiyle erkek egemen görüşün baskın olduğu iktisat disiplininin kadın emeğine bakışı da cinsiyet körüdür ve kadını görünmez kılmaktadır. Bu nedenle kadın emeğinin bir teoriye dönüşmesi ancak feminist iktisatla gelişmiştir (Işık Kütük, 2019: 162-163). Cinsiyetçi ve ataerkil bir yapıda olan ana-akım iktisat kadının irrasyonel olduğunu söylemekte ve ikincilleştirmektedir (Görgü, 2018: 94-96). Tüm kadınları evli ve çocuk sahibi olarak gören ana-akım iktisada göre, kadınlar ekonomik olarak ailesindeki

erkeklere bağımlıdır. Bu nedenle tüm kadınların yeri ev içidir. Kadınlar zaten işgücü piyasasında üretken değildir ancak yine de işgücü piyasasına girmeleri durumunda bebek ölümlerinin artacağı ve çocukların iyi yetişmeyeceği görüşü hakimdir. Üretken görülmeyen ücretli kadın emeğinin eşit ücret almaması da bu nedenle normal karşılanmaktadır (Işık Kütük, 2019: 163-164). Sadece ana-akım iktisat değil iktisat disiplininin neredeyse tamamında erkek egemen bakış açısı baskındır. Disiplin içindeki iki zıt düşünür Adam Smith ve Karl Marx'ın emek hakkındaki görüşlerini incelemek açıklayıcı olacaktır.

Smith'e göre, bir malın değeri harcanan emek ile belirlenmektedir. Üretim de birincil olan kar sağlamasıdır, ürünün kullanım değeri ikincil plandadır(Acar Savran ve Tura Demiryontan, 2020: 168). Emeği üretken olan ve üretken olmayan emek olarak ayrıştırmaktadır. Üretken emek işveren karını ve emeği sağlayan işçinin ihtiyaçlarını somutlaştırmaktadır. Bu nedenle sanayi işçisi üretken iken, bir hizmetçi üretken değildir. Çünkü harcanan emek bir değer yaratmamakta, somutlaştırılamamaktadır. Bu düşünce, ev içi emeği ve genellikle hizmet sektöründe çalışan kadın emeğini üretken olarak görmemektedir (Işık Kütük, 2019: 163-165).

Marx'a göre ise, emeğin üretken olmasının koşulu artık değer yani kar üretmesidir. Aynı zamanda sermaye ile birebir bağlantılı olmalıdır. Ev içi emek somut bir şekilde artık değer üretmediği için Marx'a göre de kadın emeği üretken değildir (Işık Kütük, 2019: 165-166). İlk Marksistler de ev içi emeği görmezden gelmişlerdir. Kadınların işçi sınıfına dahil olması gerektiğini söylemiş ve kadınların ezilmesini sınıf ezilmesiyle bağlantılı, onun bir parçası olarak görmüşlerdir. Marx'a göre, kadın ve erkek arasındaki eşitsiz ilişki, sermaye ve işçilerin arasındaki ilişkiden kaynaklanmaktadır. İlk Marksistlerden Engels'e göre de kadın sorununun çözümü sadece işgücüne katılım ile olacaktır. Ancak tarihsel süreçte bilinmektedir ki kadınların ezilmesi sınıflı toplumun oluşmasından önce başlamıştır ve günümüzde kadınların işgücüne katılımı cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmamıştır. Marksist çözümleme kadın emeğini anlamak ve tartışmak için yararlı bakış açıları ve temeller sağlasa da Smith gibi Marx da cinsiyet körü bir bakış açısına sahiptir (Acar Savran ve Tura Demiryontan, 2020: 158-169).

Kadın emeği, ana-akım iktisatta yalnızca kadın işgücü olarak oldukça dar alanda sınırlandırılmıştır. Ücret karşılığı olmayan, insan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yapılan tüm üretici faaliyetler çalışma kapsamına dahil edilmemektedir.

Yani ev içi üretim de çalışma sayılmamaktadır. Kadın çalışmasını, yalnızca ücretli işgücü ve tarım gibi ücretsiz aile işçiliği üzerinden ele almaktadır. Bu durumda ev içi hem hane hem de toplumun yeniden üretimi için gerekli olan emeği çalışma kapsamı dışında bırakmakta ve değersizleştirmektedir (Özçatal, 2022: 211).

İktisat disiplininin bu cinsiyet körü yaklaşımına karşılık feminist iktisadın varoluşu bir gereklilik haline gelmiştir. Kadın ve çocukların ekonomiye dahil edilmemesi feminist iktisadın birincil çıkış noktasını oluşturmuştur. Erkek egemen bakış açısına sahip olan ana-akım iktisattaki birey modelinin de erkek olduğunu söyleyen feminist iktisat, kadının birincil olduğu bir piyasa yapısını değil eşitlikçi bir piyasa yapısını ve iktisatta kadın bakış açısını dile getirmektedir (Görgü, 2018: 94). Feminist iktisadın diğer iktisat teorilerine nazaran neoklasik iktisada eleştirileri daha yoğun olmaktadır. Nedeni iktisat disiplininde egemen halde ana-akım olması ve onun cinsiyet körü yaklaşımından kaynaklanmaktadır. Feminist iktisadın kadın egemen, salt kadın sorunlarına odaklanan, kadın iktisatçıların sayısının artması gibi ayrımcı bir söylemi olmamıştır. Zaten eleştirdiği nokta, ana-akım iktisadın bu benzer yapısıdır. Feminist iktisadın odak noktası iktisada kadın bakış açısını da sağlamak, cinsiyetçi yapısından sıyırmak, kadın emeği görünürlüğünü artırmak ve cinsiyet önyargılarını yıkmaktır. Ana-akım iktisatta ev içi emeğin ekonomi dışında bırakılması feminist iktisat tartışmalarının birincil konularındandır (Kalaycı, 2017: 534-537).

Ev içi emek 1970'li yıllarda, diğer iktisat teorilerinin üretken/üretken olmayan emek bakışlarına karşılık feminist yazarların maddi/maddi olmayan emek kavramsallaştırmalarının başlamasıyla daha yoğun tartışılmıştır. Ev içi emeğin üretken emeğe dahil edilmesi argümanı sonucunda maddi emeğin karşısında maddi olmayan emek kavramı ortaya çıkmıştır (Işık Kütük, 2019: 166). Günümüzde feminist yaklaşım kadın emeğini ücretli ve ücretsiz emek olarak sınıflandırmaktadır. Ücretli ve ücretsiz kadın emeği kavramı bu çalışmada hedeflenen anlatım için büyük önem taşımaktadır. Çünkü kadınların işgücü piyasasındaki konumları ve insanların büyük bir zamanını evde geçirmek zorunda kaldıkları pandemi dönemi ücretsiz emek ile ilişkilidir. Bu çalışma zaten kadın emeğini görünmez kılan diğer iktisat yaklaşımlarıyla değil feminist bir yaklaşımla yazılmaya çalışılmıştır.

1.3.1 Ücretsiz Kadın Emeği

Görünmeyen emek, toplumsal cinsiyet ve ona bağlı iş bölümü etrafında kullanılan bir emek biçimidir. Günümüz patriarkal yapısının da temelini sağlamlaştırmaktadır. Bu emek biçimi görünmezdir çünkü doğallaştırılmıştır. Cinsiyete dayalı iş bölümünün kadına biçimlendirdiği rollerin kadının doğası gereği olduğu ve bunun bir iş/emek harcama değil davranışlarının doğal bir sonucu olduğu kabul edilmiş/ettirilmiştir. Görünmeyen emektir çünkü bu emek biçiminin bir düzeni ve sınırları yoktur. Ev içinde iş ve dinlenme zamanları, mesai saatleri, neyin iş neyin duygusal paylaşım olduğu ve zorunluluk mu yoksa gönüllülük mü ayrımı belirsizdir, birbirine karışmıştır. Karşılıksız olması da onu görünmez yapan etkenlerden biridir. Hem kullanım hem de değişim değerine sahiptir. Kadınlar işgücü piyasalarında ücretli olarak çalışsalar bile ev içinde yine ücretsiz emeklerini harcamaktadır. Bu durum çifte mesai olarak adlandırılmaktadır. Çifte mesaiden dolayı, kadınlar güç kaybetmekte ve düşük ücretli güvencesiz işlerde çalışmaya yönelmek zorunda kalmaktadır. Kadınların aksine bu emek erkekleri güçlendirmekte ve onlar tarafından bu emeğe el konulmaktadır. Erkekler, görünmeyen emek sayesinde ücretli mesai saatleri dışındaki boş zamanlarını kendilerine harcayabilmekte, politikaya, sendikal faaliyetlere, sanata, spora daha yoğun katılabilmektedirler. Bu durum da her alanda erkekleri daha görünür kılmaktadır. Kadınların ekonomik bağımsızlığının önündeki en büyük engellerden olan karşılıksız emek, bu nedenle kadınları evliliğe mahkum etmektedir. Bu mahkumiyeti yaşayan kadın ev içi karşılıksız emeğini harcamak zorunda kalmaktadır. Yani bu durum kadını bir kısır döngüye sokmaktadır (Acar Savran ve Tura Demiryontan, 2020: 10-14).

Görünmeyen emek, kadınların ekonomik durumlarından ayrı, eğitim ve yeteneklerini geliştirmek için harcayacakları zamanı çalarak ücretli işgücüne katılım olanaklarını da engellemektedir. Günlük yaşamsal ihtiyaçlar olan bulaşık, temizlik, bakım, ütü ve benzeri (vb.) tüm işleri kapsayan ücretsiz emek biçimi üretken ve mevcut patriarkal sistemin devamı için bir gerekliliktir ancak piyasa ekonomisine dahil edilmemektedir. Ücretsiz emek biçimi, bireylerin fiziksel ihtiyaçlarını, sermaye-artı değer birikimini ve üretimin sürekliliğini sağlarken patriarkal sistem ise bu biçimin yeniden üretimi için gerekli düşünce ve yaşam biçimlerinin nesilden nesile aktarılmasını sağlamaktadır (Özçatal, 2022: 212-213).

Ücretsiz emek ev içinde sınırlı olsa da günlük bireysel ihtiyaçları karşıladığı için iktisadidir. Çünkü işgücünü bir sonraki mesaisine, araçsallık rolüyle, hazırlayarak ekonomik değer üretmektedir. İş gücünün yeniden üretimi toplumun bir bileşeni olarak eşit olmayan, hiyerarşik ve değişken yapıya sahip bir emek harcama ve üretim biçimidir (Acar Savran, t.y.: 171).

1.3.2 Yeniden Üretim

Görünmeyen emeğin toplum genelindeki yerine bakıldığında yeniden üretim kavramı ortaya çıkmaktadır. Yeniden üretim alanı, toplumsal üretimden ayrıştırılmış ev ve bakım işlerinden oluşmaktadır. Toplumsal tüm sınıflar açısından cinsiyetçi iş bölümünün yeniden üretimini, ideoloji ve statü gibi sınıfsal farklılıkların yeniden üretimi yoluyla da mevcut sınıfsal yapının yeniden üretimini sağlamaktadır. Sermaye sahibi olmayan sınıflarda görünmeyen emek sayesinde emek gücü her gün bir sonraki gün için yeniden üretilmektedir. Sermaye sahibi olsun olmasın toplumun tüm sınıflarında ise soyun yeniden üretimi sağlanmaktadır. Böylece mevcut toplumsal yapı yeniden üretim üzerinde inşa edilmekte ve onun sayesinde devam ettirilebilmektedir (Acar Savran ve Tura Demiryontan, 2020: 14-16).

Feodal toplumda, üretimin esas yeri aileydi. Üretimin amacı aile tüketimiydi ve ev içi emek de genel üretimin içindeydi. Kadınlar ev içi üretimi gerçekleştirmekteydi. Yani cinsiyet temelli iş bölümü vardı ancak ev ve çalışma hayatı bütündü. Merkantalist dönemde ise sermaye ev içi emeği keşfetmişti. Tüccarlar hammadde veya ara malları evlerde kadınlara işletip satıyordu. Endüstri devriminden sonra artan işçi örgütlenmesiyle kazanılan haklar sayesinde ev ve iş yerleri fiziken birbirinden ayrıldı. Ancak erkekler eve gelir getirici konumunda, kadınlar ise ücretsiz yeniden üretim işçisi oldu (Atasü Topçuoğlu, 2012: 3-4).

Feminist yazın yeniden üretim kavramının kaynağını Marksist ideolojiden almaktadır. Engels (2010: 12) "Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni" kitabında yeniden üretimi şöyle açıklamıştır;

> "Materyalist anlayışa göre, tarihte, egemen etken, sonunda, maddi yaşamın üretimi ve yeniden-üretimidir. Ama bu üretim, ikili bir özlüğe sahiptir. Bir yandan, yaşam araçlarının, beslenmeye, giyinmeye, barınmaya yarayan nesnelerin, ve bunların gerektirdiği aletlerin üretimi; öbür yandan bizzat insanların-üretimi, türün üremesi. Belirli bir tarihsel dönem ve belirli bir

ülkedeki insanların içinde yaşadıkları toplumsal kurumlar, bu iki türlü üretim tarafından, bir yandan emeğin öbür yandan da ailenin erişmiş bulunduğu gelişme aşaması tarafından belirlenir."

Marx'a göre, kesintisiz devam eden toplumsal üretimin tüm aşamaları bir yeniden üretimdir. Kapitalist üretimin devamlılığı üretimin artmasına bağlıdır. Üretim ise emek ile sermaye ilişkisinin devamlılığına ve yeniden üretilmesine bağlıdır. Yeniden üretim sürecinin maddi unsurlarını; üretim araçlarının devamlılığı için kullanılan emek ve bu emek gücünün bir sonraki iş gününe yeniden hazırlanması ve soyun yenilenmesi oluşturmaktadır (Güneş, 2015: 3). Emek gücünün ve soyun yeniden üretimi kadın emeğine dayanmaktadır. Hane içindeki yeniden üretim, kapitalist üretim sürecinin devamlılığının en önemli dayanağını oluşturmaktadır. Çünkü maddi karşılığı olmayan ancak kullanım değeri olan bu yeniden üretim, emek gücünün çalışma kapasitesini belirlemektedir. Yani kadının görünmeyen emeğinin karşılıksız kalmasının yanı sıra başka bir anlamı da erkek işçinin yeniden üretimini sağlayan emek olmasıdır. Bu nedenle kapitalist ekonomide aile, soyun devamı, kadının yerinin evi olması, hane fertlerinin bakımından kadının sorumlu olması gibi kavramlar yüceltilmektedir. Elbette ki bu eşitsizliğin kaynağı yalnızca kapitalizm değildir. Ancak kapitalizm eşitsizliğin ekmeğine yağ sürmekte ve günümüz kapitalist toplumlarında da maddi olmayan yasalar, inançlar, semboller gibi unsurlar ile eşitsizlik toplumlar tarafından yeniden üretilmektedir (Etiler, 2017: 25-26).

Marx ve Engels yeniden üretim kavramının temellerini oluşturmaktadır. Ancak kadınların yeniden üretim yoluyla ezilmesinin sadece sermaye ile açıklanması yetersiz kalacaktır. Çünkü kadınların ezilmesinin sermayeye fayda sağlaması ve kadınların ezilmesinin kaynağının sermaye olması farklı şeylerdir. Yeniden üretim süreci kadınların sadece "kadın" oldukları için ezildiği ve bundan dolayı kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğe bakılarak çözülebilir. Bu nedenle sadece sermaye koşullarının yeniden üretimi değil insanın ve toplumun yeniden üretimini de kapsayan toplumsal yeniden üretim teorisi 1970'lerin sonlarında sosyalist feministler tarafından dile getirilmeye başlanmıştır. Teorisyenler arasında farklı bakış açıları olsa da toplumsal yeniden üretimin üç boyutunun olduğu genel kabul görmektedir. Bunlar; soyun yeniden üretimi (biyolojik üreme), emek gücünün yeniden üretimi ve tedarik-bakım ihtiyaçlarının yeniden üretimidir. Günümüzde

neredeyse tüm toplumlarda hane içi yeniden üretim emeği yüksek bir oranla kadınlar tarafından karşılanmaktadır. Bu emek biçiminden aslen erkekler faydalanmaktadır. Erkekler, yaşamsal ihtiyaçlarını karşılıksız biçimde bu emek üzerinden sağlamakta ve bunun yarattığı boş zamanı da yaşamın farklı alanlarında kullanma hakkı elde etmektedir (Yaman, 2022: 37-87).

Gündelik yaşamda hane içinde yeniden üretimi, kocanın ve hayati ihtiyaçlarını kendi kendine gerçekleştiremeyen çocuk, hasta ve yaşlıların bakımı, bütçenin kullanım biçimleri, temizlik, ütü, yemek gibi tüketim maddelerinin kullanıma hazır hale getirilmesi gibi emek çeşitleri kapsamaktadır (Ergüder, 2010:6). Biyolojik boyutunu ise soyun ve toplumun devamının sağlanması oluşturmaktadır. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi fark etmeksizin tüm bu yeniden üretim süreci kadınların doğallaştırılmış görevi olarak görülmektedir. Hane içindeki bu sömürünün anlaşılması önemlidir çünkü bu sömürü kadınların ücretli işgücü piyasalarına girişini, konumunu ve piyasadaki cinsiyet eşitsizliğini doğrudan etkilemektedir. Kadınlar yeniden üretim sürecindeki "görevlerinin" uzunluğu nedeniyle işgücü piyasalarının dışında kalmaktadırlar. Piyasadan bakım hizmeti satın alınsa dahi ücretli mesai dışındaki zamanlarda ev içi mesaileri devam etmektedir. Bakım hizmeti satın alınması da ancak kadının bu hizmet bedelinden yüksek ücret elde edebilmesiyle belirlenmektedir (Toksöz, 2018: 114-118). Yüklenen bu görevler kadınları çocukluktan itibaren resmi ya da gayri resmi eğitimlerle anneliğe ve evliliğe yönlendirmektedir. Hane içinden toplumun geneline yayılan bu inançla da kadınlar piyasa dışına itilmekte veya engeller oluşturmaktadır (Acar Savran ve Tura Demiryontan, 2020: 148).

Covid-19 gibi küresel veya toplumsal kriz dönemlerinde yeniden üretim sürecindeki işlerin yoğunluğu da artmaktadır. Her kriz toplumların geniş bir kesimi için yoksulluk, işsizlik ve sosyal politikaların azalması demektir. Kriz dönemlerinde piyasalardan ilk kadın işgücü dışlanmakta veya yüksek ücretli erkek işgücü yerine düşük ücretli kadın işgücü ikame edilmektedir. Krizler ekonomik olmaktan çıkıp üretim ve yeniden üretim krizi olmaktadır. Yoksullaşan ailelerde hane içi ihtiyaçların karşılanması için daha önce piyasadan karşılanan hizmetler kadınlar tarafından karşılanmaya başlanmaktadır. Kadınlar daha fazla yemek yapmaya, daha fazla bakım emeği harcamaya başlamaktadırlar. Sosyal politikaların zayıflamasıyla devletin yerini de kadınlar almaktadır. Hasta bakımı gibi temel ihtiyaçlar dahi hastaneler yerine kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Yaman,

bu konuda 2001 krizi sonrasında yapılan bir araştırmayı örnek göstermiştir. Araştırmada, kriz döneminde kadınların bebek bezi kullanımını azalttığı ve eski yöntemlerle bu ihtiyacı karşıladıkları ortaya konulmuştur. Ayrıca kadınlara bu dönemlerde işten çıkarılan kocalarını teselli etme görevi de yüklenmektedir. 1997 krizinde Güney Kore iktidarının "Kocanıza Enerji Verin" söylemi bunun göstergesidir. Kriz dönemlerinde muhafazakar devlet politikaları da artmaktadır. Toplumların geniş bir kesiminde etkin olan erkek egemen aile yapısını "aile dostu politikalar" adı altında güçlendirip kadınların kazanımları yok sayılmakta ve ev içi tüm hizmetlerin kadınlar tarafından karşılıksız olarak yapılması amaçlanmaktadır. Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesi'nden ayrılmasının açıkça nedenlerinden biri de benzer şekilde kadını eve hapsetmeyi amaçlayan düşüncenin ürünüdür (Yaman, 2022: 65-68).

Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını etkileyen tüm bu durumları anlayabilmek için önce kadınların işgücü piyasasına girişlerinin tarihsel süreci anlatılacaktır. Bu tarihsel süreç özellikle sanayi devrimiyle birlikte kadın işgücünün ücretli emek piyasalarına dahil olma sürecini içermektedir. Ardından yaş, medeni durum, eğitim ve diğer faktörlerin işgücü piyasalarındaki cinsiyet eşitsizliği üzerinde yarattığı etkiler açıklanacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞGÜCÜ PİYASASI VE KADIN EMEĞİ

Kadınlar tarihsel süreçte üretmiş ve üretmeye devam etmiştir. Farklı emek biçimlerinde toplumsal üretim de yer alan kadının ücretli işgücü piyasasında varlığı emeğin feminizasyonu süreciyle artmıştır. Ancak bu süreçte kadın emeğinin farklı biçimlerde sömürüldüğü görülmektedir. Özellikle toplumsal kriz zamanlarında kadın emeğine duyulan ihtiyaç, ikincil konumunu değiştirmemiş erkek işgücünün ikamesi olarak görülmeye devam edilmiştir. Kadınların ücretli emeği sıkça görmezden gelinmiş ve ikincil bir konuma itilmiştir. Bu ikincilleştirme, işgücü piyasalarında doğal bir norm olarak görülmüş ve cinsiyet eşitsizliğini güçlendirmiştir. Bu nedenle iş gücü piyasalarında kadınlar çeşitli engeller ile karşılaşmış veya sahip oldukları özellikler engellere dönüşmüştür. Bunların çoğunu yaşamayan erkek işgücü piyasada kadın işgücüne alan bırakmamış ve kamusal alanı ele geçirmiştir. Kadınlar kendilerine yer bulabilmek adına daha fazla çalışmak ve mücadele etmek zorunda kalmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde ücretli iş gücü piyasalarında nicel olarak kadın iş gücünün artma sürecini ve bu süreçte etki eden faktörler ele alınacaktır.

2.1 İşgücü Piyasasının Feminizasyonu

Feminizasyon, toplumda ya da toplumun içindeki belirli bir kurumda cinsiyet ve cinsiyet rolleri açısından kadınlar üzerine yoğunlaşmak anlamına gelmektedir. Aynı zamanda erkeklerin baskın olduğu alanlara kadınların dahil olması olarak da açıklanmıştır. Feminizasyonun işgücü piyasasındaki yansıması da, kadınların ücretli işlerde ve erkeklere atfedilen işlerde istihdamının artmasıdır. Emeğin feminizasyonu kavramı ilk olarak ekonomist Guy Standing tarafından kullanılmıştır (Standing, 1989: 1080). Standing, 1980'lerden itibaren dünya genelinde kadınların işgücüne katılımının artmasını tanımlama amacıyla bu kavramı kullanmıştır. Kavramsal olarak emeğin feminizasyonu, işgücü piyasasındaki kadın istihdamının artışını anlatırken bir yandan da erkek işgücünün ikamesi olarak görüldüğü ikincil, güvencesiz, düşük ücretli, ev merkezli çalışma ve esnek çalışma biçimlerini ifade etmektedir. Küreselleşmenin yarattığı ekonomik krizler sonucu artan emek feminizasyonu, kadınlara ekonomik özgürlük

sağlamaktadır. Bunun sonucunda aile ve toplumda yerini daha da belirginleştirmektedir. Ancak bunların yanı sıra dünya genelinde görülmektedir ki işgücü piyasasındaki kadınların çoğu güvencesiz, güvensiz, sosyal haklardan mahrum, vasıfsız mesleklerde, erkeklerle eşit ücret alamadıkları işlerde istihdam edilerek ikincil bir konumda, sömürüye daha açık bir hale gelmektedirler (Temiz, 2021: 47-48). Küresel olarak ülkelerin %55'inde kayıt dışı kadın istihdamı oranı kayıt dışı erkek istihdamı oranını aşmaktadır. Sahra altı Afrika ülkelerinin %90'ından fazlasında, Güney Asya ülkelerinin %89'unda ve Latin Amerika ülkelerinin yaklaşık %75'inde kadınlar kayıt dışı istihdam biçimlerine daha fazla maruz kalmaktadır (ILO, 2018: 21).

Kadınlar insanlık tarihi boyunca günün toplumsal, ekonomik ve siyasal durumuna bağlı olarak farklı çalışma biçimlerinde üretime dahil olmuşlardır. Uzak geçmişte köle, çırak, yamak gibi rollerde kullanılan kadınların modern anlamda çalışma hayatına girişleri 18. yüz yıl (yy.) sonlarına dayanmaktadır. Sanayi devrimi öncesi ev içi emeklerinin dışında tarım ve dokuma gibi mesleklerde genellikle ücretsiz aile işçisi olarak çalışmışlardır. 19. yy. da ise konaklama yerleri ve bu yerlerin işletilmesi gibi hizmet sektöründe kendine alan yaratan kadınlar, sanayi devrimiyle birlikte düşük ücretli işgücü ihtiyacının ortaya çıkmasıyla modern işgücü piyasasına dahil olmuşlardır. Ancak niteliksiz işgücü olmaları ve toplumsal cinsiyet algıları nedeniyle bu dönemde erkek işgücünün ikamesi olarak görülmüşlerdir. Ardından 1929 ekonomik krizinin yarattığı işsizlik sorunuyla işgücü piyasasının dışına ilk olarak kadınlar itilmiştir. İkinci Dünya Savaşı nedeniyle azalan erkek işgücü ve genişleyen savaş sanayisi sonucu kadınlar tekrar işgücüne dahil olmuşlardır. 1980'lerde dünyanın büyük bir çoğunluğunda kadın işgücü oranının arttığı görülmektedir. Ancak bu artış her iş alanında değil daha çok geleneksel, kadın meslekleri olarak görülen mesleklerde yaşanmıştır (Yılmaz, vd.,2008: 91-92). Kadınların işgücüne dahil olmaları aslında kapitalist dünya tarafından "kadınları da işgücüne kazandıralım" gibi basit ve iyimser bir düşünceyle gerçekleşmemiştir. Günümüzde var olan piyasadaki konumlarını anlayabilmek için bu sürecin irdelenmesi gerekmektedir.

Bilindiği üzere 16. yy. dan itibaren sermaye Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Avrupa'nın merkez ülkelerinde birikmiştir. Sömürgecilik döneminde başlayan ve 1970'lere kadar devam eden eski Uluslararası İş Bölümü (UİB); sömürgelerde ya da eski sömürgelerde üretilen hammaddelerin Avrupa, ABD ve

Japonya'ya taşınmasıyla endüstriyel mallara dönüşmesi ve hem bu ülkelerde hem de ihraç edilerek diğer ülkelerde tüketilmesi zincirinden oluşmaktaydı. Bu işbirliğiyle sömürgelerde ucuz hammadde ve ucuz işgücüyle üretim gerçekleşip sömürgeci devletlerde makineler ve pahalı emek gücüyle metalara dönüşmekteydi. Bu durum sömürgelerdeki işgücünün alım gücünün düşmesine, endüstrileşmiş ülkelerde servetin ve büyümenin devamlı ve yüksek düzeyde artmasına yol açmıştır. Büyük bir yoksulluk yaşayan sömürgelerde toplumsal ayaklanmanın yaşanabileceğini, ekonomik canlanma döneminin ve sürekli büyümenin sonunun geldiğini fark eden ABD, Avrupa ve Japonya'daki sermaye, UİB'nin büyümeyi devam ettirebilecek şekilde yeniden tasarlanması amacıyla üretim-tüketim sürecini değiştirmişlerdir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından planlanan yeni UİB düzeninde çok uluslu şirketler ortaya çıkmıştır. Bu şirketler fabrikalarını emek-yoğun, kısmi endüstrileşmiş üçüncü dünya ülkelerine diğer bir adlarıyla gelişmekte olan ülkelere/çevre ülkelere taşımışlardır. Bunlar genellikle tekstil, oyuncak ve elektronik endüstrilerinden oluşmaktadır. Böylelikle çevre ülkeler, merkez ülkeler tüketsin diye üretir hale gelmişlerdir. UİB'nin oluşturulması için iki koşul gerekliydi; çevre ülkelerde ucuz ve itaatkar işgücü ve merkez ülkelerde ise tüketici. Taşınan fabrikalarda en ucuz ve en itaatkar işgücünü kadınlar oluşturmaktaydı (Mies, 2022: 2013-239). Diğer yandan üretilen malların merkez ülkelerde tüketilmesi içinde yine kadınlar kilit rol oynamaktaydı. Yeni UİB'nde çevre ülkelerdeki kadın emeğinin küresel pazarla bütünleşmesi 4 büyük sektörde yaşanmıştır. Bunlar; tekstil, elektronik ve oyuncak gibi büyük endüstriler, el işi, gıda işleme gibi küçük ölçekli güvencesiz sektörler, ücretsiz aile işçisi ya da mevsimlik işçi olarak tarım sektörü ve Avrupa, ABD ve Japon erkeklerine hizmet etmek amacıyla genellikle Asya ve Afrika'daki turizm ve seks endüstrisidir. Küreselleşme döneminin de başlangıç aşamalarından olan yeni UİB'nin uygulanmaya başlanmasıyla eş zamanlarda kadınların kalkınmaya entegrasyonu da bir gereklilik olarak sunulmaya başlanmıştır. Eski UİB'ne de kadınlar tarımda, fabrikada ya da ev içinde ücretli veya ücretsiz emek olarak katılmıştır. Elbette ki kadın işgücünün bu yeniden keşfedilmesinde onların kurtuluşu amaçlanmamıştır. Kadınları kalkınmaya dahil etme düşüncesinin amacı, uluslararası pazar için üretime dahil olmalarını sağlama düşüncesinden oluşmaktaydı. Yani yoksul çevre ülkelerin kadınları, zengin merkez ülkelerin satın alabileceği kendi ihtiyacı olmayan şeyleri üretmeye başlamıştı. Ancak entegrasyon adı altındaki bu yeni

sömürü sisteminde çevre ülke kadınları aslen işçi olarak değil ev kadını olarak, üretimdeki emekleri iş değil faaliyet olarak, ücretleri de evin asıl geliri değil ek gelir olarak lanse edilmiştir. Amaç, işgücü maliyetlerinin en düşük seviyede tutulmasıdır. Kadınlar üzerindeki bu manipülasyon, UİB'nin sonucu veya uzantısı değil, temel koşulunu oluşturmuştur. Çoğunluğa kabul ettirilen "asıl olan ev kadınlığıdır" düşüncesi nedeniyle düşük ücretler haklı görülmüş, kadın örgütlenmesi engellenmiş ve kadın emeği görünmez kılınmıştır. Yeni sömürü sistemi çevre ülke kadınlarının doğurmasını engellemiş ve üretkenliğini artıracak etkilerde bulunmuş, zengin merkez ülke kadınlarında ise tam tersi üretim yerine tüketime ve anneliğe yönlendirmiş, formel sektörün dışına itmeye başlamıştır. Çünkü çevre ülke kadınlarının ürettiklerini tüketecek insanlar lazımdır. Bunlar da zengin merkez ülke kadınlarıdır. Bu yeni sisteme geçildiğinde ABD ve Avrupa'da taşınacak fabrikalardan çıkarılan işçilerde en başta kadınlar olmuştur. Yani yeni UİB dünyayı ve kadınları üretici ve tüketici olarak ayırmıştır. Her iki grup kadın da farklı şekillerde yeniden köleleştirilip, sömürülmüştür (Mies, 2022: 213-257). Sermayenin kadınları yeniden keşfi sadece üretim maliyetlerini düşürmek için değil, üretilen metalara talep yaratmak açısından da elzem olmuştur. Böylelikle merkez ülke kadınları talep yaratmak için, çevre ülke kadınları ise üretim maliyetlerini düşürmek için daha fazla ücretsiz işe zorlanmışlardır. "Emeğin esnekleştirilmesi" söylemiyle de kadınlar enformel sektörlere, yarı-zamanlı işlere, evde çalışmaya veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaya itilerek örgütsüz ve güvencesiz bir biçimde yeni sisteme entegre edilmişlerdir. Bu yeni sömürge sisteminin temelini, kadınları ev kadını ve seks objesi olarak gören ırkçı, ataerkil ve cinsiyetçi düşünce oluşturmuştur (Mies, 2022: 264-266). Aslında kurulan yeni sistem, uluslararası taşeronluk sistemidir. "Küresel üretim bandı" olarak da adlandırılan bu yeni üretim sistemi sonucunda yükselen enformel ekonomi istihdamının çoğunluğunu oluşturan kadın emeği esnek ve süreksiz olarak kullanılmış ve kullanılmaya devam edilmektedir. Çevre ülkelerin ihracata yönelik üretimlerinin temelini oluşturan kadın emeği bu bandın sessiz işçileridir (Atasü Topçuoğlu, 2012: 6).

Bu dönemde kentleşme ve sosyal altyapının gelişmesiyle kadınların eğitim olanakları da yükselerek vasıf dereceleri yükselmiş ve istihdam oranları özellikle hizmet sektöründe artmıştır. Ancak artan istihdam oranına karşılık ev içi yeniden üretim işleri azalmamış ve ev içindeki ekonomik katkıları görmezden gelinmiştir.

Kadınlar için bazı olanakların iyileşmesinin yanında yoksulluğun kadınlaşması[1] kavramı ortaya çıkmıştır. Günümüzde halen birçok ülkede kadınlar enformel sektörlerde, düşük ücretlerle, güvencesiz ve süreksiz işlerde çalışmaktadır. Ayrıca küresel, yerel veya iş yerindeki özel krizlerde işten ilk çıkarılanlar çoğunlukla kadınlardır (Sağlık ve Çelik, 2018: 107-108).

2.2 Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumunu Belirleyen Faktörler

Tarihsel süreçte ekonomik krizlerde ve savaşlarda kadın işgücüne olan talep artmıştır. Ancak şartlar iyileştiğinde ilk vazgeçilen yine kadın işgücü olmuştur. 1970'lerden bu yana değişen ekonomik koşullarda dünya genelinde kadın istihdamı artmış olsa da kadınlar erkeklerle eşit şartlarda çalışmamaktadır. Devletlerin yeterli sosyal düzenlemeleri sağlamaması, toplumun cinsiyet algısı ve cinsiyetler arası fırsat eşitsizliği kadınların istihdam şartlarının iyileştirilmemesindeki en önemli etkenlerdir.

Kadınlar ilk olarak meslek edinme, öğrenme, kendini geliştirme gibi süreçlerde, daha sonra işe alım süreçlerinde ve çalışma hayatında farklı engeller ve eşitsizliklerle karşılaşmaktadır. İster mavi yakalı ister beyaz yakalı olsun konumları ve vasıfları farklı olsa da tüm kadınlar erkeklerle eşit olmayan bir çalışma hayatı yaşamaktadır. Ücret eşitsizliğini fabrikada çalışan bir kadın da, o fabrikanın yönetiminde çalışan kadın da yaşamaktadır. Doğmadan başlayan cinsiyet eşitsizliği zincirleme bir şekilde işgücü piyasasındaki konumu belirlemektedir. Farklı derecelerde olsa da bu eşitsizlik tüm dünya kadınları için evrenseldir.

Çalışmanın bu bölümünde kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını etkileyen yaş, eğitim seviyesi, medeni durum gibi bireysel faktörlerden, piyasaya girişte işverenin tutumu, çalışma şartları gibi engellerden ve çalışma hayatındaki taciz, mobbing, cam tavan gibi eşitsizliklerden bahsedilmeye çalışılacaktır.

2.2.1 Eğitim

İnsan, yaşamını şekillendirmek için bilgi, davranış, değer ve yeteneklere ihtiyaç duymaktadır. Bu nitelikleri ise eğitimle elde etmektedir. Eğitimle öğrenmekte, yeni kazanımlar elde etmekte, fırsatlara ulaşımı kolaylaşmakta,

[1] Düşük ücretli, enformel ve vasıfsız işlerde genellikle kadınların istihdam edilmesi ve kadının aynı konumdaki erkek meslektaşına göre daha düşük ücret alması kadınları erkeklere göre yoksullaştırmaktadır. Tüm bu süreç yoksulluğun kadınlaşması olarak adlandırılmaktadır (Çamur Duyan, 2010: 21).

toplumsal ve küresel değişimlere ayak uydurabilme becerisi artmakta ve hayatın her alanına katılımı yükselmektedir. Bireysel ve toplumsal gelişmenin ve bu gelişimi sürdürülebilir kılmanın en önemli aracı eğitimdir. Ayrıca toplumların ekonomisi açısından da büyük önem arz etmektedir. İşgücü piyasasının her alanında gerekli vasıflı işgücünün yetiştirilmesi eğitimle sağlanmaktadır. Bireysel olarak da eğitim düzeyi arttıkça ücret, mesleki hareketlilik ve istikrarlı istihdam durumları iyileşmektedir (Hüsnüoğlu ve Durkaya, 2018: 55). Neredeyse tüm ülkelerde bireylerin sosyal sınıflarını yükseltmedeki en önemli etken eğitimdir. Alt sınıftaki bireyler eğitim seviyelerini yükselterek hem kendilerine güvenlerini hem de rekabetçi istihdam alanında nitelikli iş bulabilme oranlarını artırmaktadır. Eğitim gelir düzeyinin artışındaki tek etken olmasa da aralarında doğrusal bir ilişki olduğu bilinmektedir. Bireylerin böylece gelir düzeylerinin artma olanağı da artarak sosyal sınıflarını yükseltebilmektedirler (Altınışık ve Peker, 20018: 112).

Ekonomik ve toplumsal kalkınmanın en temel etkeni eğitimdir. Eğitimle toplumun en küçük birimi birey geliştirilerek ülkenin geleceğine yön vermektedir. Küreselleşen dünyada nitelikli işgücünün önemi yüksektir, ülkeler arasında bir rekabet alanı oluşturmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek toplumların ekonomik gelişmişlik düzeyi ve üretim de yüksektir. Nitelikli işgücünün düşük olduğu ekonomilerde ise gelir, üretim, yenilik, ücret ve verimlilik oranları düşük gerçekleşmektedir (Pekel, 2019: 268-269).

2.2.1.1 Eğitim ve İstihdam İlişkisi

Yaşadığımız bilim çağında ülkelerin ekonomide rekabet edebilirlik güçlerini artırmak için yaşanan teknolojik gelişmeleri takip etmesi ve uygulaması gerekmektedir. Teknolojik gelişmelerin ekonomik ve toplumsal kalkınma için rolü genel kabul olarak görülmektedir. Bu yenilikleri uygulamakta işgücünün niteliğine bağlıdır. Eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi işgücü arz ve talep değişimleri belirlemektedir. Teknolojik gelişimlerle ekonomilerde sektörel değişimler yaşanmakta ve talep edilen işgücü niteliği değişmektedir. Bireylerin işgücü piyasasında rekabet gücünü artırmak için bu nitelikleri sağlaması gerekmektedir. Var olan bilgilerine yenilerini ekleyerek bilgilerini sürekli güncel tutmaları mecburiyet haline gelmiştir. Bu nedenle eğitim, bireye istihdamı yönünden kuvvetli bir kazanım sağlamaktadır. Sağladığı güncel bilgi ve becerilerle toplumlarda nitelikli işgücü sınıfının oluşmasına etki etmektedir. Aynı zamanda ücretler

açısından da büyük önem arz etmektedir. İşgücü piyasasında ücretler işgücünün marjinal verimliliğine göre belirlenmektedir. İşverenin talep ettiği becerilere sahip olan işgücünün piyasadaki verimliliği, fırsatları ve tercih edilebilirliği daha yüksektir. Bu da yüksek ücret anlamına gelmektedir. Yüksek eğitim düzeyi ile çalışma koşullarının iyileşmesi arasında doğru bir orantı mevcuttur. İyi çalışma koşulları da işgücüne katılım oranlarını artıran bir etkendir (Durukaya ve Hüsnüoğlu, 2018: 52-59).

Tablo 2.1. 25-64 yaş arası eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranları, 2020.

	Eğitim Seviyeleri	OECD Ülkeleri	Türkiye
Total	Orta öğretimin altında	64.4	57.2
	Lise ve ortaöğretim sonrası yükseköğretim dışı eğitim	79.9	68.2
	Yükseköğretim	88.5	82.4
Erkek	Orta öğretimin altında	75.3	82.1
	Lise ve ortaöğretim sonrası yükseköğretim dışı eğitim	86.9	87.1
	Yükseköğretim	92.8	90.6
Kadın	Orta öğretimin altında	52.7	33.1
	Lise ve ortaöğretim sonrası yükseköğretim dışı eğitim	72.2	40.8
	Yükseköğretim	84.8	72.4

Kaynak: OECD, 2022.

OECD 2022 İstihdam Görünümü analizinden alınan verilerle oluşturulan Tablo 2.1.'de görüldüğü üzere eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranı

artmaktadır. Kadınların istihdam oranları tüm seviyelerde erkeklerin altında kalsa da kadın istihdamında orta öğretim altı ve yüksek öğretim mezunları arasında büyük farklar vardır. Türkiye dahil 41 ülkeden alınan verilerin ortalamasına göre orta öğretim altında eğitim düzeyine sahip kadınların işgücüne katılımı 52.7 iken yüksek öğretim düzeyine sahip kadınların işgücüne katılımı 84.8'dir. Bu yaklaşık %61 gibi büyük bir artışa denk gelmektedir. Ayrıca eğitim seviyesi yükseldikçe cinsiyetler arası işgücüne katılım farkı azalmaktadır. Böylelikle istihdam edilebilirlik ve eğitim arasındaki pozitif ilişki gözlemlenmektedir.

2.2.1.2 Eğitimin Kadın İstihdamına Etkileri

Tablo 2.1.'de görüldüğü üzere kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranları artmaktadır. Türkiye özelinde de aynı durum geçerlidir. OECD ortalaması altında kalsa dahi pozitif yönlü ilişki Türkiye'de de gözlemlenmektedir.

Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe yüksek ücretli, güvenceli, formel ve sürekli işlerde çalışma olasılığı artmaktadır. Bu da hali hazırda toplumsal cinsiyet rolleriyle örülü aile ve iş yaşamı arasındaki uzlaşmayı kolaylaştırmaktadır. Çünkü nitelikli görülen kadın işgücü annelik, emzirme ve doğum sonrası işe geri dönebilme gibi yasal haklarını kullanabilmektedir. Ayrıca aldığı yüksek ücretlerle kadınlar ev ve bakım hizmetlerini piyasadan karşılayabilmektedir. Eğitim seviyesi düşük kadınlar ise daha çok enformel sektörlerde, güvencesiz, süreksiz ve düşük ücretli işlerde çalışmaktadır. Ayrıca vasıfsız işgücü olduğu için doğum gibi durumlarda işten çıkarılma olasılıkları yüksektir. Ev ve bakım işlerini piyasadan karşılayabilecek kadar ücret almadığı için çalışma hayatından vazgeçmek zorunda kalmaktadır. Düşük eğitim seviyesindeki kadınların çalışma hayatları evlilik veya doğum öncesinde kısa süreli olarak gerçekleşmekte ve genellikle tekrar çalışma hayatına dönmemektedir. Bu durumda toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün büyük etkisi vardır. Ev içi sorumluluklar kadına yüklendiği için kadın zorunda kalmadıkça çalışma hayatına dönmemektedir (Tire, 2017: 107).

Tablo 2.2. Eğitim düzeyine göre istihdam/nüfus oranları, 2020.

	Eğitim seviyeleri	OECD ülkeleri	Türkiye
Total	Orta öğretimin altında	57.6	50.1

Tablo 2.2(devamı). Eğitim düzeyine göre istihdam/nüfus oranları, 2020.

	Eğitim seviyeleri	OECD ülkeleri	Türkiye
Total	Lise ve ortaöğretim sonrası yükseköğretim dışı eğitim	74.7	60.0
	Yükseköğretim	84.4	73.6
Erkek	Orta öğretimin altında	67.8	71.9
	Lise ve ortaöğretim sonrası yükseköğretim dışı eğitim	81.7	78.9
	Yükseköğretim	88.7	83.0
Kadın	Orta öğretimin altında	46.7	28.9
	Lise ve ortaöğretim sonrası yükseköğretim dışı eğitim	66.9	32.8
	Yükseköğretim	80.6	62.2

Kaynak: OECD, 2022.

Tablo 2.2.'de görüldüğü üzere OECD ülkelerinde lise eğitim seviyesinin altındaki erkeklerin %67.8'i istihdam edilirken bu durum kadınlarda %46.7 olarak oldukça düşüktür. Ancak kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe istihdam oranları da artmaktadır. Türkiye yine OECD ortalamasının altında kalsa da pozitif ilişki burada da geçerlidir.

Anlatılan tüm nedenlerden dolayı kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi büyük önem taşımaktadır. Hem kadınların yaşam koşullarını her alanda iyileştirmek hem de toplumsal ve ekonomik kalkınma için eğitim büyük bir etkendir. Ancak kadınlarla erkeklerin eğitime katılım oranları eşit seviyede değildir. Elbette ki genel olarak bu durum kadınların seçimi değildir.

2.2.1.3 Eğitimde Fırsat Eşitsizliği

Fırsat eşitliği, kaynaklara ulaşabilme ve kaynaklardan faydalanabilme eşitliği olarak tanımlanmaktadır. Eğitimde fırsat eşitliği ise, eğitsel kaynaklara ulaşabilme ve o kaynaklardan faydalanabilme eşitliğidir. Diğer bir ifadeyle, onurlu ve nitelikli bir bireyin oluşmasındaki gerekli değerleri sağlayan ve toplumun yaşanabilirlik seviyesini yükselten eğitimden, tüm insanlığın eşit koşullarda, beceri ve isteğine göre yararlanması şeklinde de açıklanmaktadır. Fırsat eşitliğinin gerçekleşmesini engelleyen çeşitli faktörler vardır. Bunlar; ekonomik, coğrafi, toplumsal, siyasi ve bireysel faktörlerdir. Toplumsal faktörlerden olan cinsiyet ayrımı da eğitimde fırsat eşitliğini engellemektedir (Akgül, 2019: 127-130).

Eğitim hakkının tüm vatandaşlar için hak olduğu düşüncesi ulus devletlerin oluşmasıyla ortaya çıkmıştır. Ancak yasalarda var olan bu hak pratikte aynı karşılığı bulamamaktadır. Geçmişten günümüze tüm dünyada kadınlar ve erkekler arasında eğitimde fırsat eşitsizliği yaşanmaktadır. Bu eşitsizliğin kaynağını toplumsal cinsiyet rolleri oluşturmaktadır. Erkeğin kamusal, kadının ev içi alanla bağdaştırılmasıyla erkek ayrıcalıklı ve birincil bir konuma hakim olmuştur. Bu durum fırsat eşitliğinde de kadınlar aleyhine eşitsizlikler yaratmaktadır (Kurtdaş, 2021: 114-115).

Teknolojik gelişmelerle birlikte bilgi edinme kaynaklarına ulaşabilme ve kullanabilme olanakları çeşitlense de okullar halen bilgiyi güce dönüştüren en önemli araçtır. Okullar çoğu toplumda, toplumsal cinsiyetin yeniden üretildiği bir yer olsa da statü, gelir, sağlıklı ve kaliteli yaşam gibi olanaklara ulaşmak için çok önemlidir. Tarihsel süreçte kadınların elde ettikleri kazanımlara rağmen günümüzde okuryazarlıktan yükseköğrenim seviyelerine kadar kadınlar ve erkekler arasında eşitsizlik halen mevcuttur. Kızlar ve kadınlar eğitim olanaklarından daha az yararlanmaktadır. Yoksulluk, kriz, işsizlik, erken evlilik, ataerkil toplum yapısı, engellilik, toplumda azınlık olma gibi çeşitli toplumsal, ekonomik ve siyasi durumlardan kadınlar erkeklere göre daha fazla etkilenmekte ve eğitim haklarından

yoksun bırakılmaktadır. Kız çocuklarının eğitim haklarına ulaşamaması halen en öncelikli sorundur. Fakat kızların eğitim haklarından yararlanamaması toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle gerçekleştiğinde bu durum normal karşılanmaktadır. Böylelikle kız çocukları ve kadınlar eğitim haklarından erkeklerle eşit bir şekilde yararlanamamaktadır(Sayılan,t.y.:4). Günümüzde dünyadaki okuryazar olmayanların 2/3'si kadındır (Dünyada Okuma Yazma Bilmeyenler, 2018). Bu oran eğitimdeki fırsat eşitsizliğinin ne denli büyük olduğunu göstermektedir.

2.2.2 Yaş

Kadının işgücü piyasasındaki varlığını belirleyen bir diğer önemli faktör yaştır. Yaş aralıklarına göre kadınların işgücü piyasalarına katılımına bakıldığında dünya genelinde M harfine benzeyen bir grafik ortaya çıkmaktadır. Kadınların çalışmak için uygun yaşa gelmeleriyle başlayan bu süreçte istihdam oranları 20-24 yaş aralığında en yüksek düzeye ulaşmaktadır. Ancak 30'lu yaşlardan itibaren düşme eğilimi göstermektedir. Kadınların genel olarak bu yaşlarda evlenmesi ve doğum yapmalarıyla ev içi yükleri artmaktadır. Yaklaşık 40 yaşına kadar süren bu düşüş bakım yükünün azalmasıyla 40'ta tekrar artış göstermeye başlamakta ve 40-54 yaş arasında ise tekrar en yüksek düzeye ulaşmaktadır. Bu durumun büyük nedeni; yakın bakıma muhtaç 0-6 yaş arasındaki çocuğu olan kadınların çocuklarını büyütmek amacıyla piyasadan çekilmeleridir. Genel olarak çocuk bakımını piyasadan karşılayamayan gelir düzeyi düşük ailelerdeki kadınlar işten ayrılmak zorunda kalmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003: 68). Blau ve Robins'in ABD'de yaptığı araştırma sonuçları da bu açıklamayı güçlendirmektedir. Çalışmada; kreş ücreti haftalık 40 dolar olursa kadınların %19'u işgücüne katılım sağlayacağını söylerken bu hizmetin ücretsiz olduğu durumda oran %87'ye çıkmaktadır (Blau ve Robins, 1988: 374-381'den aktaran: Özer ve Biçerli, 2003: 68).

Çalışmak için genellikle en sağlıklı dönemlerde kadınların işgücü piyasasından çekilmeleri aradaki tecrübe kaybından ve işverenin tutumundan dolayı işgücü piyasalarına geri dönmelerini zorlaştırmaktadır. Ayrıca bu durum terfi, ücret artışı gibi avantajlara da engel olmaktadır.

2.2.3 Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği

Kadınların işgücü piyasasına girmesinden bu yana tüm süreçlerde kadınlar ve erkekler arasında kadınlar aleyhine ücret farklılıkları yaşanmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, kadınların belirli bir işte erkeklerle aynı nitelik, beceri,

eğitim ve yeterliliğe sahip olmasına rağmen erkeklerden daha az ücret olması olarak tanımlanmaktadır (Halaçlı ve Karaalp Orhan, 2021: 69). Ücret eşitsizliğinin çeşitli nedenleri vardır. İlk olarak, dağılım ayrımcılığından kaynaklanan ücret eşitsizliği; kadınların önceki bölümlerde bahsedilen çeşitli sebeplerden veya bireysel tercihlerden dolayı düşük ücretli işlerde ve enformel sektörlerde çalışmayı tercih etmelerinden/zorunda kalmalarından dolayı ortaya çıkmaktadır. İkinci bir neden ise işten kaynaklanan ücret eşitsizliği olabilmektedir. Bu durumda ise kadınlar erkeklerle aynı işi yaptıkları ve aynı emeği harcadıkları halde eşit ücret alamamaktadırlar. Üçüncü olarak, değersel ayrımcılığın yol açtığı ücret eşitsizliğinde ise, erkek işi olarak kabul edilen sektörlerde yeterli niteliğe sahip olmasına rağmen sektörde erkeklerin egemen olması nedeniyle yaşanan ücret eşitsizliğidir (Özkan ve Özkan, 2010: 94-95).

Dördüncü olarak, aile ücreti anlayışı da erkeklerin kadınlara göre daha yüksek ücret almasının bir sebebidir. Kapitalizm ve ataerkinin birbiriyle uyumlu bir anlaşması olduğu bilinmektedir. Aile ücreti de bu anlaşmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. 19. yy.'ın başlarında sermaye, sanayileşmedeki uç şartlarda işçi sınıfı ailesinin kendilerini yeniden üretemediklerini, ev kadınlarının daha sağlıklı işçiler üretebildiklerini ve ev kadınlarının eğittiği çocukların diğer çocuklara göre gelecekte daha iyi işçi olduklarını ve erkeğe aileyi geçindirecek kadar aile ücreti ödemenin daha mantıklı olacağını düşünmüştür. Bu durum hem sermayenin hem erkeğin işine yaramaktadır. Aynı zamanda ev içi yeniden üretici olarak çalışan kadınlar sermayeye tüketici olarak da fayda sağlamaktadır. Günümüzde bu anlaşmanın koşulları değişmiş olsa da erkekler ve sermaye için halen işe yaramaktadır. Ücret farklılıkları, erkeğin kadının emek gücü üzerindeki denetimini de artırmaktadır. Ücret farklılığı, kadınların emeğini erkeğinkine göre ikincilleştirmede ve kadınların ekonomik olarak erkeklere bağımlı olarak kalmasında büyük bir etkendir (Acar Savran ve Tura Demiryontan, 2020: 183-189).

Tüm eşitsizlikler birbirini beslemekte ve emek piyasalarında kadınlar aleyhine bir durum oluşturmaktadır. Ücret eşitsizliğinin burada açıklanan tüm nedenleri genellikle birbiriyle bağlantılıdır. Günümüzde halen devam eden ücret eşitsizliği kadınların işgücü piyasasındaki konumunu belirleyen en önemli faktörlerdendir.

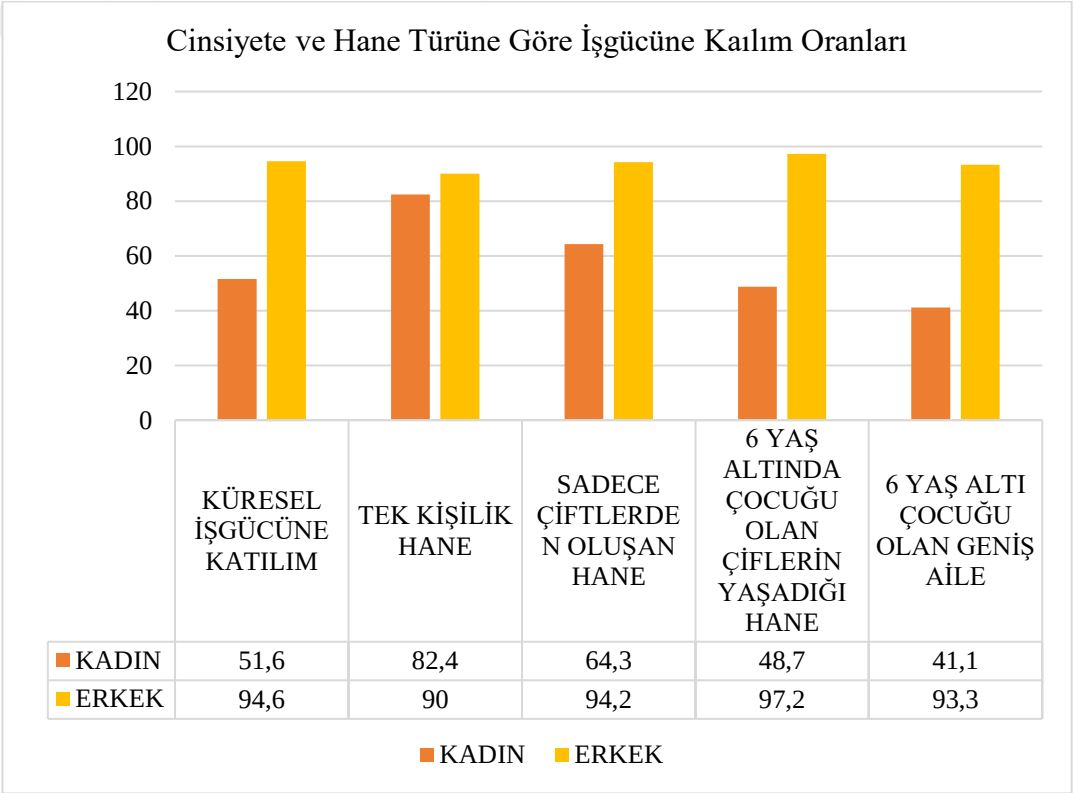
2.2.4 Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olmak

Kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen bir diğer faktör medeni durumdur. Kadınların evli olup olmadıkları ya da boşanmış olmaları çalışma hayatını etkilemektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri ve bunun doğurduğu ev içi sorumluluklar, "kadının yeri evidir" anlayışı, yakın bakıma muhtaç çocuk, yaşlı veya hasta bakımı gibi zorunluluklar kadının çalışma hayatına girişini zorlaştırmaktadır. Kadınların evlendikten sonra bakım yükleri artmakta ve bu piyasadaki konumlarını etkilemektedir (Erken, 2020: 38-39).

Çocuk sahibi olmak da kadınların çalışma hayatını belirlemektedir. Genç annelerin çalışmamasındaki en büyük engellerden biri çocuk bakımı sorumluluklarıdır. Özellikle gelir düzeyi düşük anneler çocuk bakım hizmetini ücretli piyasadan karşılayamamakta bu sebeple çalışamamaktadır. Çalışamadığı için de bakım hizmetini piyasadan karşılama ihtimalleri düşmektedir. Bu da bir kısır döngü oluşturmaktadır. Bebek bakım maliyetlerinin yüksek olması çocuk sahibi kadınların istihdam oranlarını düşürmekte, işten ayrılma ve işe giriş oranlarını da kısıtlamaktadır. Çocuk sahibi olan erkekler de ise bu durum tersidir. Kadınların aksine istihdam oranları çocuk sahibi olmayan erkeklere göre daha yüksektir. Gelir düzeyi yüksek nitelikli işgücü grubunda olan kadınlar çocuk sahibi olduklarında bakım hizmetlerini piyasadan karşılayabilmektedir. Ancak kısa süreli de olsa çalışma hayatından uzakta kalmaktadırlar. Tamamen ayrılmasalar bile bu süre kadınların kariyerinde yüksek bir finansman bedeli oluşturmaktadır. Şerife Durmaz (2016), çalışmasında bu konuda dünyada yapılmış farklı çalışmaları aktarmıştır. İrlanda'da yapılan bir araştırmaya göre; gebelikten dolayı istihdam ayrımcılığının %74'ü gebelik sürecinde başlamakta, %26'lık kısmı ise doğum izinlerinde veya işe döndükten sonra yaşanmaktadır. Kadınların %46'sı gebelik nedeniyle işten çıkarılmakta, geriye kalan kısımda ise ücret kaybı, annelik haklarından yararlanmada haksız kısıtlamalar, işe döndüğünde pozisyon değişikliği gibi ayrımcı davranışlar yaşanmaktadır. Kadınlar sadece çocuk bakımında değil hasta veya yaşlı bakımında da benzer eşitsizlikler ve kayıplarla karşılaşmaktadır (Durmaz, 2016: 48-50).

Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UN Women) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2020 yılında yayımladığı "Evlilik ve Çocukların İşgücü Piyasasına Katılımı Üzerindeki Etkisi" isimli çalışmada verilen bilgilerle oluşturulan Şekil 2.1.'de görüldüğü üzere küresel olarak

kadınların işgücüne katılım oranı %51,6 iken erkeklerinki %94,6'dır. Hane türü ne olursa olsun erkeklerin katılım oranları arasında büyük bir fark yoktur ve her zaman kadınlardan yüksektir. Kadınların işgücü piyasasına katılımını eş veya sevgili olarak bir partnerle yaşamak, çocuk sahibi olmak ve anne-baba-dede gibi yakın bakıma muhtaç kişilerle beraber yaşamak belirlemektedir. Tüm bu etmenlerde kadınların işgücüne katılım oranları düşmektedir. Erkeklerin en yüksek katılım oranı ise 6 yaşından küçük en az 1 çocuğa sahip oldukları durumdadır. Bu iki durum cinsiyetler arası ev içi ve ekonomik sorumlulukların eşitsiz bir biçimde dağıldığını göstermektedir. Kadınların ev içinde erkeklerin ise evi ekonomik olarak geçindirme amacıyla işgücü piyasalarında kalma oranları artmaktadır.



Şekil 2.1. Cinsiyete ve hane türüne göre işgücüne katılım oranları.

Kaynak: UN Women ve ILO, 2020: 4.

Evli olmak veya bir partnerle beraber yaşamak da kadınların istihdam oranlarını negatif yönde etkilese de 6 yaşından küçük bir çocuğun varlığı daha fazla etkilemektedir.

Küresel düzeydeki bu veriler bize göstermektedir ki; özellikle çocuk sahibi olmak, evde bakıma muhtaç birinin olması ve medeni durum kadınların işgücü

piyasasındaki konumlarında çok önemli bir etmendir. Eskisine göre erkeklerin ev içi sorumlulukları paylaşma oranı ve kadınların işgücüne katılım oranı artmış olsa bile yine de arada uçurumlar vardır. Kadınlar çalışmak için en verimli zamanlarından ev içi sorumlulukları ve bakım ihtiyacı için vazgeçmektedir. Yalnız yaşayan kadınların işgücüne katılımı ise tüm hane türlerindeki oranlardan daha yüksektir ve diğer durumlara göre erkeklerle aralarındaki fark görece azdır.

2.2.5 İş-Aile Çatışması

Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin baskın olduğu toplumlarda kadınlık ev içi sorumluluklarla erkeklik ise ekonomik sorumluluklarla şekillendirilmektedir. Bu algı çalışan kadın ve aile arasında çatışmalara neden olmaktadır. Kadının çalışmasını uygun bulmayan ailedeki diğer bireyler kadını engellemektedir. Bu engelleri aşıp genellikle bekârken çalışmaya başlayan kadın evlendiğinde veya çocuk sahibi olduğunda işten ayrılmak zorunda kalmaktadır veya işten ayrılmamak adına evlenmemekte veya çocuk yapmamaktadır. Çünkü geleneksel cinsiyet algılarıyla düşünen toplum, kadının en önemli görevinin ev içi sorumluluklar olduğuna inanmaktadır (Dursun ve İştar, 2014: 128). Kadının çalışması durumunda ise iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır. Çatışmanın kaynağını iş ve aile yaşamında kadından beklenilen görevler arasında dengenin sağlanamaması oluşturmaktadır. Çalışmaya başlayan kadının, ev dışında yeni iş hayatı oluşmaktadır. İş yaşamındaki yeni roller ev içindeki rollerini azaltmamaktadır. Aksine iş yaşamıyla birlikte kadın için çifte mesai başlamaktadır. Kadından ev içinde geleneksel rolleri, işte ise modern rolleri karşılaması beklenmektedir. Bu zorlayıcı beklentiler iki yaşam arasında 3 tür çatışmaya neden olmaktadır. Birincisi, bir role ayrılan zamanın diğerinin yapılmasını zorlaştırdığı zaman temelli çatışmadır. İkincisi, bir roldeki sinirlilik ve endişe vb. gibi sorunların diğer role yansımasını anlatan gerginlik temelli çatışmadır. Üçüncüsü ise, birbirinden farklı rol beklentilerinin oluşturduğu davranış temelli çatışmadır. Kadınların bu çift yaşamda dengeyi sağlayamamasının asıl nedeni zamandır. Bu çifte rol beklentisinden kendine zaman ayıramayan kadın zaman yoksulluğu yaşamaktadır. Uzun süre yaşanan zaman yoksulluğu, iş-aile çatışmasını beslemekte ve kadının denge kurmasını zorlaştırmaktadır (Temiz, 2021: 58-64).

Toplumsal cinsiyet algıları kadınlar üzerinde erkeklere göre daha fazla baskı ve beklentiler oluşturmaktadır. Bu algıların oluşturduğu kadınlık kimliği; iyi bir

anne, iyi bir eş ve iyi bir ev hanımı kavramlarından oluşmaktadır. Bu toplumlarda yaşayan kadınlar da bu algıyı daha kolay içselleştirebilmektedir. Kadınlar üzerindeki bu baskı kaynakları ve kabulleniş, kendilerini bu rollere göre şekillendirmeye itmektedir. Bu şekillendirme sonucu kadının işgücüne katılımının "iyi kadın" olmayı etkileyeceği düşünülmektedir. Bu sebeple kadınlara çeşitli negatif etiketlemeler yapılmaktadır. Bu etiketlemeyi içselleştiren ve iki alan arasında denge kuramayan kadın, annelik ve kadınlık yönünden kendilerini yetersiz hissetmekte ve suçlamaktadır. İşten dolayı eve, eşine ve çocuklarına beklenildiği kadar zaman ayıramayan kadın, çalışmasının asıl görevi için sorun oluşturduğunu düşünmektedir. Eşlerinden daha yüksek gelire sahip olan kadınlar eşlerini ekonomik yönden küçümsüyor gibi hissedebilmekte ve ailenin asıl gelir kaynağının kendileri olmasının ise annelik ile çeliştiğini düşünebilmektedir. Bayar, ve diğerleri(vd.)' nin bu konu üzerinde yaptığı çalışmada elde ettikleri bulgulara göre, iş-aile çatışması yaşayan kadınların bu sebeple işten ayrılmayı daha fazla düşündükleri ortaya çıkmıştır. Ek olarak toplumsal cinsiyet algısında eşitlikçi tavırların artması iş-aile çatışmasını ve annelerin çalışmalarından kaynaklanan suçluluk duygusunu azaltmaktadır (Bayar vd. 2022: 1106-1112).

Kısacası, toplumsal cinsiyet algılarının oluşturduğu cinsiyet kimlikleri iş-aile çatışmasına neden olmaktadır. Bu çatışma sonucu kendini yetersiz ve suçlu hisseden kadın işgücü piyasasından çekilebilmektedir.

2.2.6 İşgücü Piyasasının Enformelleşmesi

Enformel kavramı; resmiyete, kurallara ve gerekli şartlara uygun olmayan, kabul edilenin dışında kalan özellikleri barındıran anlamına gelmektedir. Enformel istihdamın yaygın olduğu sektörlerde, kurumsallaşmamış, örgütsüz ve kayıt dışı sektör gibi tanımlamalar yapılmaktadır. İşgücü piyasalarının enformelleşmesi ile kayıtsızlık, güvencesizlik, esneklik ve eşitsizlik artmaktadır (Yağcıoğlu, 2018: 96).

Enformel sektörün büyümesinde, az gelişmiş ülkelerdeki demografi ve sosyo-ekonomik özellikler etkili olmuştur. Özellikle bu ülkelerdeki kırdan kente göç sonucu kentte işgücü fazlası oluşmuştur. Kentlerdeki formel sektörler oluşan işgücü fazlasını istihdam edememiştir. Bu dönemde kendi hesabına çalışma ve küçük işletmeler önemli istihdam kaynağı yaratmış, enformel istihdam biçimleri gelişmiştir. Yine bu ülkelerdeki katı yasal düzenlemelerin gereklilikleri küçük işletmelerin bu yasal düzenlemelerden kaçmak adına enformel istihdam biçimlerine

yönelmelerine neden olmuştur. 1970'lerdeki küreselleşme ve ihracata dayalı büyüme modelleri de enformel sektörün büyümesinde etkili olmuştur (Türcan Özcuşa ve Toksöz, 2003:5-6). 1970 ekonomik krizinin çözümü olarak ortaya çıkan küreselleşme ve bu sürecin en belirgin görünümlerinden olan yeni uluslararası işbölümüyle işgücü piyasaları yeniden yapılandırılmıştır. Bu dönemdeki neoliberal ekonomi politikalarıyla işgücü piyasaları esnekleştirilmiş ve kuralsızlaştırılmıştır (Toksöz, 2018: 140-141). Esneklikle birlikte işgücü piyasasındaki düzenlemeler azalmış, işe alma-işten çıkarmadaki kurallar hafifletilmiş ve işveren sadece kendi çıkarını korur hale gelmiştir. Bu gelişmeler, işgücünün sağlıksız, korunmasız, güvencesiz, belirsiz süreli ve düşük ücretli çalışmasına neden olmuştur. Böylelikle özellikle ihracata dayalı ekonomi modeliyle büyümeye çalışan gelişmekte olan ülkelerde; kısmı süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma, kayıt dışı ve eğreti istihdam oranları artmıştır. Bu sorunları en fazla yaşayan gruplardan biri de kadınlar olmuştur (Temiz, 2021: 65-70).

Yeni uluslararası işbölümüyle aranan düşük maliyetli işgücü, işgücü piyasalarında toplumsal cinsiyetin görünümünü etkilemiş ve kadın işgücü talebi artmıştır. Kadın işi olarak adlandırılan gıda, tekstil gibi işler ön plana çıkmış erkeklerin istihdamı azalmıştır. Kadın istihdamı artmış gözükse de, kadınların ücretli-ücretsiz çalışma şekillerinde oluşan değişim, çalışma koşullarında yaşanan esneklik ve eğretileşmeye bakıldığında niceliksel olarak negatif etkileri daha baskın olmuştur. Çok uluslu şirketlerin fason üretimini yapan ülkelerdeki bu işgücünü genellikle kadınlar oluşturmuştur. Çünkü bu şirketlerin rekabet edebilirliklerini sağlayan düşük maliyetli işgücü kadınlardır. "Kadınların hünerli parmakları" olduğu, uysal, monoton ve tekrar eden işlere yatkın oldukları düşünüldüğü için işverenler tarafından çalıştırılarak, güvencesiz koşullarda aşırı sömürüye maruz kalmışlardır. Oysa "kadınların hünerli parmakları" doğuştan değil, ev içi karşılıksız emekle öğrendikleri becerilerdir. Ev içindeki emekleri görünmez olduğundan, yaptıkları işler de vasıfsız veya yarı vasıflı olarak kolaylıkla yaftalanmıştır. Kadınların vasıfsız işlerde çalışması niteliksiz oldukları için değil, niteliksiz kabul edildikleri için kendilerine vasıfsız işler verilmesinden dolayıdır (Toksöz, 2018: 140-147).

Cinsiyetçi işbölümünün yansımaları ve toplumsal cinsiyet rolleri, günümüzde de enformel sektörde kadınların oranının fazla olması şeklinde kendini göstermiştir. Çoğu kadın kendi hesabına, günlük, geçici veya taşeron işlerde

çalışmaktadır. Ayrıca formel sektöre göre, kadınlar daha düşük ücretli ve erkeklerle arasındaki ücret eşitsizliği farkı daha yüksektir (Yağcıoğlu, 2018: 96). Enformel, kayıt dışı, düşük ücretli, güvencesiz ve süreksiz çalışma biçimini, genellikle hane içi gelir seviyesinin ve eğitim seviyesinin düşük olduğu kadınlar, ev içi sorumlulukları, çocuk-hasta-yaşlı bakımı gibi üzerine yüklenen farklı cinsiyet rolleri ve bakışı nedeniyle tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Kadınların var olan cinsiyet eşitsizliklerinin doğurduğu enformel sektöre yönelme zorunlulukları, eşitsizliğin katmanlaşarak artmasına yol açmaktadır. Böylece kadınlar sosyal güvenlik korumalarından, sürekli ve düzenli çalışma olanaklarından mahrum kalmakta ve sosyal yasalardaki haklarından yararlanamamaktadır. Aynı zamanda sermaye biriktirmeye genellikle imkan vermeyen enformel istihdam kadın yoksulluğunu da artırmaktadır (Temiz, 2021: 67-69).

2.2.7 İşe Alım ve Kariyer Sürecindeki Ayrımcılık

Kadınlar sanayileşme süreci başlamadan önce genellikle evlerde halı ve kumaş dokuma gibi işlerde çalışmışlardır. Sanayileşmeyle birlikte kadın ev dışında istihdam edilmeye başlamıştır. Böylelikle kadınların iş bulma sorunu da ortaya çıkmıştır (Sayer, 2008: 45). Kadınların ücretli işgücü piyasalarına sonradan katılmaları ve var olan piyasanın ataerkil bir yapıda olması, işe alım ve devam eden kariyer sürecinde cinsiyet farklılıkları ayrımcılığının nedeni olmuştur (Ersoy ve Çetinel, 2019: 976). Ataerkil piyasa yapısında meslekler yatay ve dikey olarak katmanlaşmakta, bu katmanlaşma genellikle kadınların dezavantajlı duruma düşmesine neden olmaktadır. Dolaylı ayrımcılık olarak da bilinen yatay katmanlaşma (Ersoy ve Çetinel, 2019: 979), sürecin en başında mesleklerin kadın işi veya erkek işi olarak ayrılması olarak tanımlanmaktadır. Toplumlar tarafından üretilen bu ayrımda kadın işi daha çok düşük statülü, geçici, güvencesiz ve niteliksiz işlerden oluşmaktayken, erkek işi daha çok sorumluluk gerektiren, yetki ve denetim hakkı olan, güvenceli ve yüksek ücretli işlerden oluşmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1222). Çoğu geleneksel toplumda kadın işi daha çok "doğalarında olan becerileri" gerektiren temizlik, kıyafet yıkama, çocuk ve yaşlı bakımı, öğretmenlik, hemşirelik gibi işler iken; erkek işi ise polislik, mühendislik, şoförlük gibi işlerden oluşmaktadır. Doğrudan ayrımcılık olarak da bilinen dikey katmanlaşma da ise işverenin kadınların ev ve bakım işlerinin sorumluluğu nedeniyle iş hayatına gereken özeni ve verimliliği veremeyeceği, bu nedenlerle işi

bırakma ihtimalinin daha fazla olduğu varsayımıyla üst kademelere erkekleri tercih etmesi şeklinde açıklanmaktadır. Örneğin, bir birimin yönetici veya müdür tercihi erkekten yana yapılırken, kadın genelde yönetici veya müdür yardımcısı, planlamacı vb. gibi daha alt kademelerde kalmaktadır (Erikli, 2020: 47-48).

Kadınlar çalışma hayatında en çok işe alım süreçlerinde ayrımcılığa uğramaktadır. Boş pozisyona gelecek kişinin şirket akışını etkileyeceği bilinirken, hem şirket yararı hem iş etiği açısından işe alımda ayrımcılık yapılmamalı pozisyon için en uygun kişi kimse o tercih edilmelidir. Ancak uygulamada insan kaynakları işe alımda fırsat eşitliği ilkesini görmezden gelerek cinsiyete dayalı ayrımcılık yapmaktadır. Birçok ülke yasasında bu ayrımcılık yasaklanmış olsa bile yasalara rağmen uygulamada devam etmektedir. (Ersoy ve Çetinel, 2019: 977-978).

İşe alım süreci genelde 3 aşamada gerçekleşmektedir. Birinci aşamada, alım yapılacak pozisyon için internet, gazete veya özel istihdam büroları aracılığıyla ilan verilmektedir. İkinci aşamada adaylarla görüşülmekte, sorular yöneltilmekte ve uygunluk kararı verilmektedir. Bu görüşmeyi kimin ve nasıl yaptığı ayrımcılığın oluşup oluşmayacağına etki etmektedir. Son aşamada ise verilecek ücret, görevler ve yan haklar belirlenmektedir. İşe alımda cinsiyet ayrımcılığı genellikle ikinci ve üçüncü aşamada gerçekleşmektedir (Sayer, 2008: 45). İşletmeler hamilelik, annelik, ev içi ve bakım sorumluluğu gibi durumları psikolojik gerekçe göstererek üst kademelere kadın çalışan tercih etmemektedir. Fiziksel güç ve doğurganlık gibi fizyolojik nedenler, doğum izinleri ve ödenekleri de işe alımda işletmeler için kadın çalışan tercihinde negatif ve maliyeti artırıcı etmenler olarak görülmektedir. Adayların öncelikle aile ilişkileri, medeni durumu, çocuk sahibi veya evli olup olmadığı incelenmektedir. Bekar ve genç olmak işe alımda avantajlı bir durum yaratmaktadır. Kadınlar işe alımda ve işte ilerlemekte, terfi süreçlerinde erkeklere göre daha fazla emek harcamak ve mücadele etmek zorunda kalmaktadır. İyi eğitimli ve deneyim sahibi kadınlar bile üst yönetim kademelerine ilerleme sürecinde erkeklerin gerisinde kalmaktadır (Çetinkaya Bozkurt vd., 2015: 69-70).

Sayer'in (2008: 73-74) Gaziantep özelinde yaptığı araştırma sonucuna göre, işverenler ve yöneticiler açısından işe alımdaki en önemli etmen tecrübedir. Tecrübeden sonra en önemli ikinci etmen ise cinsiyettir. Cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaşa göre daha fazla tercih ayrımı oluşturmaktadır. Sonuç olarak, araştırmada çıkan sonuçlara göre, işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık gerçekleşmektedir.

Ersoy ve Çetinel'in (2019: 981-983) çalışmasında ise kariyer.net sitesindeki 112 adet inşaat mühendisliği iş ilanı değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda, ilanlarda erkeklere avantaj sağlayacak boy, fiziksel güç, seyahat sorunsuzluğu gibi eril nitelik beklentisi eklenmiş ve %37,5'inde doğrudan cinsiyet ayrımcılığı yapılarak erkek olma şartının konulduğu görülmüştür. %81,25'inde ise eril ve dişil olarak kabul edilen nitelikler eklenmiştir.

Kadınlar toplumsal cinsiyet rollerini, eğitimde fırsat engelini ve diğer engelleri aşsalar bile işe alım sürecinde sadece kadın oldukları için önyargılar ve varsayımlarla karşılaşmaktadır. Bu önyargı ve varsayımlar veya biyolojik özellikleri nedeniyle işe alım sürecinde de dezavantajlı konuma düşmektedir.

2.2.8 Cam Uçurum

Cam uçurum kavramı ilk defa Michelle K. Ryan ve S. Alexander Haslam tarafından 2005 yılında gerçekleştirdikleri çalışmalarında, Elizabeth Judge'ın "Yönetim Kurulunda Kadınlar: Yardım veya Engel?" isimli çalışmasına bir eleştiri getirmek amacıyla kullanılmıştır. Judge, Birleşik Krallıktaki 100 şirketi incelediği çalışmasında kadınların yönetim kurulunda olduğu şirketlerin, sadece erkeklerin yönetim kurulunda olduğu şirketlere göre başarı oranlarının daha düşük olduğu sonucunu çıkarmıştır. Buna karşılık Ryan ve Haslam'da Birleşik Krallıktaki 100 şirketi incelemiş ancak bu incelemeyi kadınların yönetim kuruluna girmeden önceki ve girdikten sonraki şirket başarısını karşılaştırarak yapmıştır. Bu çalışma sonucunda, kadınların yönetim kuruluna girmeden önceki şirket başarısı zaten düşüktür, kadınların yönetime gelmesiyle bu başarısızlık devam etmiştir. Ancak sadece erkeklerin yönetim kurulunda olduğu şirketlerin başarıları her iki durumda da yüksektir. Cam uçurum kavramı da bu durumu metaforik bir hale getirmiştir. Cam uçurum kavramı, hata riski göreceli bir şekilde yüksek olan şirketlerin tehlikeli yönetim kuruluna kadınların getirilmesi eğilimini anlatmak için kullanılmıştır (Alhas vd., 2016: 1130-1131).

Kadın yöneticilerin tehlikeli örgütsel koşullar içinde cam uçuruma itilmeleri erkeklere kıyasla daha olasıdır. Kriz dönemlerinde örgütlerde dişil özelliklere ihtiyaç duyulmaktadır (Alhas, 2020: 15-16). Toplumsal cinsiyet stereotiplerine göre kadın değişimi erkek ise istikrarı yansıtmaktadır. Bu nedenle örgütler karın düşmesi, iş hacminin azalması gibi tehlikeli veya öngörülen başarısızlık durumlarında istikrarlı erkek liderliğinden vazgeçmekte ve değişimi yansıtan kadın

liderlere yönelmektedir. Örgüt, riskli, tehlikeli, güvencesiz sorumlulukları üstlenmeyi ve olası başarısızlığın yıpranma payını kadın liderlere yüklemektedir. Aksi durumda yani iş hacmi ve karın yüksek olduğu durumlarda ise istikrarı temsil eden erkek liderlere yönelmektedir. Onlar da zaten var olan başarının ödüllerini üstlenmektedir. Kadın liderler cam uçurumdayken kendilerinden önceki sorunlar nedeniyle de suçlanmakta, başarısız bir sonda ise bu sorumluluk kadınlara yüklenmekte, bir nevi günah keçisi konumuna getirilmektedir. Bu nedenle cam uçurumun en üstünde olmak kadınlar için çok tehlikeli bir durumdur (Akbaş ve Taner, 2017: 197-198). Başarısızlıkla sonuçlanan bu tehlikeler sonucu, zaten az sayıda olan kadın liderlere yönelik bakış açısı daha da olumsuz etkilenmektedir.

2.2.9 Mobbing / İş Yerinde Psikolojik Taciz

Günümüzde beyaz yakalılar arasında psikolojik destek veya tedavi gören bireylerin sayısı giderek artmaktadır. Bir örgütsel hastalık olarak tanımlanan mobbing veya işyerinde psikolojik taciz bu sonucun en önemli nedenleri arasında gösterilmektedir. Mobbing kavramı ilk olarak 1980'lerde Heinz Laymann tarafından kullanılmıştır. Laymann, bu kavramı çalışanlar arasında benzer tipte, sürekli ve sistematik bir biçimde düşmanca ve saldırgan davranış biçimlerine dair tespitleri sonucunda kullanmıştır. Çalışma yaşamının başlangıcından itibaren var olan mobbing, görmezden gelinen ve açığa çıkarılmaktan kaçınılan karmaşık ve çok boyutlu bir problemdir. Laymann'ın çalışmasından sonra literatürde mobbing çalışmaları artmıştır. Cinsiyet ve hiyerarşi fark etmeden, tüm kültür ve örgütlerde gerçekleşmekte ve herkes için mağduriyet riski oluşturmaktadır (Öztürk ve Cevher, 2015: 152-157). Herkes, potansiyel mobbing mağdurudur. Bir başka anlatımla mobbing, rahatsızlık oluşturan davranış ve tutumlarla ortaya çıkan, zamanla acı veren ve olayların karmaşık şekilde ivme kazandığı, farklı aşamalardan oluşan bir süreçtir. Dünya genelindeki çalışmaların ortak sonucuna göre işyerinde, mobbing diğer şiddet ve taciz biçimlerinden daha fazla görülmektedir (Tınaz, 2006: 15-22). Taciz kültürünün bir parçası ve duygusal bir saldırı biçimi olan mobbing çözülmediği takdirde mağdurlarda iş bırakmaya kadar sonuçlar doğurmaktadır (Tetik, 2010: 82). Bir davranış biçiminin mobbing sayılabilmesi için belli gereklilikler vardır. Olay işyerinde, sistemli ve sürekli bir sıklıkla gerçekleşmeli ve kasıtlı bir biçimde yapılmalıdır. Uygulayanın amacı, mağduru yıldırmak, pasifize etmek veya işten uzaklaştırmaktır. Davranışlar gizli veya açık biçimde

gerçekleşebilir. Üstler ve astlar arasında veya eşitler arasında yaşanabilir. Mağdur için davranış rahatsızlık oluşturmalı ve kişilik, meslek veya sağlığında zararlar ortaya çıkmalıdır. En sık karşılaşılan mobbing çeşidi üstlerden astlara uygulanmaktadır. Mobbing çeşitlerinin uygulanış biçimi, amacı veya stratejisi farklı olsa da özünde tüm süreçler aynı yaşanmaktadır (Öztürk ve Cevher, 2015: 159-162). Bir mobbing olgusunda tüm davranış biçimlerinin bulunması gerekli değildir ancak bu davranışın sürekli ve kasıtlı olarak tekrarlanması gerekmektedir. Mobbing sonucunda mağdurda ekonomik, sosyal veya ruhsal/fiziksel sağlık problemleri gözlemlenebilmektedir (Tınaz, 2006: 18-24). Birçok araştırma sonucuna göre mobbing diğer stres kaynaklarından daha şiddetli ve olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Genel olarak kadınlar erkeklerden çok daha fazla mobbinge uğramakta ve etkilerini daha yoğun yaşamaktadırlar (Solmuş, 2005: 8-10).

Mobbing davranışlarına kadınların daha fazla maruz kalmasının asıl nedeni çalışan kimliğinden öte sadece kadın olmalarıyla ilgilidir. Cinsiyet eşitsizliğinin işyerindeki yansıması olarak mobbing, örgütlerdeki ataerkil yapı ve erkeklerin kadınlarla beraber çalışmak istememesiyle birleştiğinde mağdurlardaki kadın oranı %77'lere çıkmaktadır. Dolayısıyla sadece kadın olmak bile mobbinge maruz kalma riskini artırmaktadır. İşgücü piyasasındaki var olan cinsiyet eşitsizlikleri de mobbing ortamını oluşturmada etkilidir. Sınırlı, güvencesiz iş olanaklarıyla karşı karşıya olan ve genelde erkekler tarafından yönetilen pozisyonda olan kadın mobbinge de kolay tepki verememektedir. Bu durum ise kadınlara karşı mobbingin yaygın, düzenli ve sürekli bir şekilde tekrarlanmasına olanak sağlamaktadır. Mobbing, daha çok küçük ölçekli işletmelerde, kamu kurumlarında ve özel sektörün faaliyet gösterdiği eğitim, hizmet ve sağlık sektöründe yaygındır. Cinsiyet temelli mesleki ayrımcılık düşünüldüğünde de bu sektörlerde kadın çalışanlar ağırlıklıdır. İş yaşamına artı olarak ev işi ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları da olan kadın, mobbinge uğradığında erkeklerden daha fazla stres ve baskı yaşamaktadır. Kadınların kariyer yapmalarına engel olmakta ve işgücü piyasasından çekilmelerine neden olmaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2018: 261-263). Eğitim, yaş, medeni durum gibi engelleri aşıp işgücü piyasasına giren kadınlara işyerinde bir de mobbing engeli oluşmakta ve işgücü piyasasındaki konumlarını etkilemenin yanı sıra iş yaşamında kalıp kalmayacaklarını belirlemektedir.

2.2.10 Bir Mobbing Türü: Cam Tavan

Cam tavan kavramı ilk defa 1985'te E. Gay Bryant tarafından kullanılmıştır. Zamanla Avrupa Komisyonu, OECD gibi uluslararası örgütler tarafından da kabul edilip, literatüre girmiştir. Cam tavan kavramı ile üst düzey yöneticiliklerde toplumsal, bireysel ve örgütsel önyargılar sonucu oluşan görünmez engeller anlatılmaktadır. Eğitim düzeyi veya tecrübe açısından bir yetersizlik olmamasına rağmen toplumsal cinsiyet önyargıları sonucunda üst düzey yönetimlerde kadın temsili az olmaktadır. Ayrıca sadece kurum içi yükselmeyi değil, ücret eşitsizliğini, örgüt içi eğitim ve geliştirmede fırsat eşitsizliği gibi örgüt davranışlarını da kapsamaktadır. Tavan bu durumdaki engelleri, cam ise bu engellerin saydamlığını anlatmak için kullanılmaktadır (Kıroğlu Bayat ve Baykal Parıldar, 2021: 748-749). Engeller saydam olmasından dolayı kavram, üstü kapalı bir metafordur. Bu engellerin gücü o kadar fazladır ki yönetimsel hiyerarşide kadınların üst düzeye çıkmasını engellemekte, görünmez bir bariyer oluşturmaktadır. Kariyerlerinde zamanla yükselen kadınlar cam tavan nedeniyle genellikle orta düzey yöneticilikte kalmaktadır (Alhas vd., 2016: 1127). Ancak sadece üst düzey hiyerarşisinde değil orta düzey yöneticilikte, bireylerin engellilik, ırksal veya ten rengi farklılığında da yaşanmaktadır. Kadınların ve azınlıkların kariyer basamaklarında hareket etmelerini engellemektedir (Durmaz, 2016: 51-52). Ancak üst yönetimler incelendiğinde kadınlara yönelik açık bir ayrımcılık olduğu görüldüğünden daha çok kadınlara özgü bir metafordur (Temiz, 2021: 84). Üst yönetim başarıyı ve liyakati geri planda tutup kadınları sadece kadın olmalarından kaynaklanan özelliklerinden dolayı üst yönetime uygun görmemektedir (Durmaz, 2016: 51-52).

Bilinen bir boş pozisyonun olmasına rağmen tercih kıstaslarını ve kadınların bu pozisyona gelememesindeki engellerin görünmezliğini anlatan cam tavan kavramına neden olan faktörler genel olarak 3 başlık altında ele alınmaktadır. Bunlar, bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve toplumsal faktörlerdir (Alhas vd., 2016: 1127-1128).

İlk olarak bireysel faktörlerden kaynaklanan engelleri, kadınların kişilikleri, toplumsal cinsiyet rollerini benimsemesi öğrenilmiş çaresizlik yaşaması, kraliçe arı sendromu, çoklu rol üstlenmesi ve kişisel tercihler gibi durumlar oluşturmaktadır. Özgüven eksikliği yaşayan, başaramayacağını düşünen ve ne istediğini tam olarak anlayamamış kadınlar bu engellerle karşı karşıya kalabilmektedir (Alhas vd., 2016: 1128). Hem ev içinde hem de iş hayatındaki sorumlulukları nedeniyle çoklu rol

üstlenen kadın, bu rollerin birbirinden farklı olmasından dolayı iki alan arasında çatışmalar yaşamakta ve dengeyi kurmakta zorlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet algılarının da etkisiyle iş yaşamının aile yaşamını olumsuz etkilediğini ve üst yönetimdeki kadın oranının azlığıyla kendisinin yeterli olamayacağını düşünerek, iş yaşamında kendisini bilerek geriye çekebilmektedir. Cam tavan etkisiyle pozisyonunda yükselemeyen kadınlar genellikle bu engelleri göremedikleri için sorunu kendinde aramakta daha iyi yaşam, çalışma ve ücret olanaklarından vazgeçmektedir (Temiz, 2021: 86-87).

İkinci olarak örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller, genellikle ataerkil yapılanmaya sahip olan kurumların, kadınlar hakkındaki önyargıları sonucu ortaya çıkmaktadır. Bekar kadınların evleneceği, evli kadınların çocuk doğuracağı, doğumdan sonra işten ayrılacağı, devam etse bile aynı verimlilikte olmayacağı, erkeklerin kadınlardan daha güçlü olduğu, kadınların otorite kuramayacağı, duygusal oldukları gibi stereotipler kadınların istihdam alanlarını sınırlamakta ve yükselişini engellemektedir (Temiz, 2021: 87-88). Mesleki eğitimlere bu nedenlerden dolayı kadınların gönderilmemesi de bir fırsat eşitsizliği ve cam tavan oluşturmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığının olmadığı, başarıya ve liyakate önem veren örgütlerde kadınların başarı oranı ve üst yönetimde temsili daha fazladır. Böyle örgütlerde kariyer merdivenlerinin ilk basamaklarında olan kadınlar için başarılı kadınları rol model olmakta ve böylece özgüvenleri yükselmektedir (Alhas vd., 2016: 1128-1129).

Toplumsal faktörler, cam tavan olgusuna neden bir başka faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı ve bu algının şekillendirdiği mesleki ayrım, kadınların iş hayatındaki ilerlemelerine engel teşkil etmektedir. Kadınların öğretmenlik veya hemşirelik gibi dişileştirilmiş mesleklerde daha uygun olduğu, duygusal ve beceri açısından bu alanlarda çalışabilecekleri önyargısı genel olarak yaygındır. Diğer yandan, liderlik ve yöneticilik gibi pozisyonlar için gerekli vasıfların genellikle erkeklerde bulunduğu kabul görmüştür. Toplumsal cinsiyet algıları, kadınları meslek seçiminde ve kariyer gelişim süreçlerinde dezavantajlı bir konuma sokmaktadır (Şen, 2017: 31-32).

Kadınlar hakkında kabul edilen ve bu çalışmanın da birinci bölümünde detaylıca anlatılan toplumsal cinsiyet stereotipleriyle toplumlar tarafından üretilen engeller kadınların çalışma hayatındaki başarılarını etkiletmekte ve üst düzey

yönetim pozisyonunu kadınlara uygun bulmamaktadır. "Yönetici kadın" rol modelinin oluşmasını da engellemektedir (Özel Bilim ve Bülez, 2018: 53).

Kadınlar tüm bu engellerle çeşitli mücadele yöntemleri geliştirmiştir. Bireysel olarak eğitim ve gelişim programlarına daha fazla katılmakta, beklenenden yüksek performans göstermekte, görevlerinden farklı ve daha fazla sorumluluk almakta, yönetimdeki erkeklerin rahat edeceği bir iletişim tarzı geliştirmekte, özel hayatından taviz vermekte ve her zaman benzer pozisyondaki erkeklerden daha fazla çabalamak zorunda kalmaktadır (Durmaz, 2016: 52-53).

2.2.11 Kraliçe Arı Sendromu / Pembe Taciz

İş yerinde ayrımcılığın genellikle erkekler tarafından kadınlara karşı uygulandığı düşünülmektedir. Ancak hem kadınlar hem de erkekler ayrımcı eylemleri karşı cinse veya hem cinsine uygulayabilmektedir. Kraliçe arı sendromu da kadın yöneticilerin diğer kadın çalışanlara uyguladığı ayrımcılığı anlatmak için kullanılmaktadır. Bal arılarının kovanındaki tüm işçi arılar kraliçe arı için çalışmaktadır. Kraliçe arının beslenme, güvenlik gibi tüm ihtiyaçları işçi arılar tarafından karşılanmaktadır. Kraliçe arı, sürünün devamlılığı için en önemli arıdır. Kraliçe arı da öneminin farkında olup konumunu ve statüsünü korumak için her şeyi yapmaktadır. Aynı kraliçe arıda olduğu gibi diğer engelleri aşıp, cam tavanı kırıp, stres ve mobbing ortamına uyum sağlamış kadınlar yönetici olduğunda geride kalan ast kadınlara destek veya yol gösterici olmak yerine konumunu korumak adına yıldırma yöntemleri uygulamaktadır. Yönetici kadınlar zamanla erkek yönetici davranışlarını benimsemekte ve ast kadınlara karşı kullanmaktadır. Ast kadınlarla arasında oluşabilecek rekabeti engellemek amacıyla cinsiyet ayrımını görmezden gelmektedir. Kadın yöneticiler, astlarda erkeklerden daha çok kadınlara yönelik ayrımcı eylemler sergilemektedir. Bu durum zamanla kişiselleşmekte, bireyler arasında konuşulup yayılmakta ve ayrımcılığın yoğunluğu artmaktadır (Öztürk ve Cevher, 2015: 153;164-165). Kadın yöneticiler hemcinsi astları erkek egemen iş hayatında müttefik olarak görmekten ziyade kendilerini aşağı çeken bir faktör olarak görebilmektedir. Kendi konumlarını koruma çabası, başarısını ispatlama isteği ve yönetimdeki başarılı tek kadın olma dürtüsüyle bu eylemleri gerçekleştirmektedirler. Yönetici kadınlar bazen toplumun cinsiyet stereotiplerine uyan yani yeterince başarılı olmayan, hırsı ve liderlik vasfı düşük, dişil ve evcimen kadınlardan uzaklaşırken, bu stereotiplere uymayan ve kendine benzettiği başarılı

ve eril özellikler gösteren kadınlara daha pozitif davranmaktadır. Üst kadınlar bunu yaparken bazen de daha önce yaşadıkları negatif tecrübeler sonucu ait oldukları cinsiyet grubundan kendini izole etmeyi amaçlamaktadır. Bunu da başarı için bir strateji olarak görebilmektedir. Toplumsal cinsiyet ilişkilerinden bağımsız tutulamayacak kraliçe arı sendromu, aslında erkek egemen toplumun kadınların zihninde oluşturduğu bir algı kaymasından kaynaklanmaktadır. Başarı odaklı kadınların hedefleri için mantıklı buldukları stratejileri veya istemeden gerçekleştirdikleri eylemleri, onların iş hayatındaki adaletsizliklerle mücadele etme yöntemi olabilmektedir. Bu kadınlar toplumdaki ve iş hayatındaki egemen cinsiyete yani erkeğe benzediği sürece cam tavan bariyeriyle karşılaşmayacağını, ciddiye alınıp, yeterli görüleceğini, küçümseyici davranışlara maruz kalmayacağını düşünmektedir (Baykal, 2018: 162-173). Kraliçe arı, erkek egemen iş dünyasında mücadele ederek elde ettiği statüyü kaybetmemek için mücadele etmektedir. Bu mücadele yöntemlerinden biri de kendini cinsiyetçi söylemlerin olmadığı gruba dahil etmek ve bilerek asimile olmaktır. Gücünün ve konumunun tehdit altında olduğunu düşünen yönetici kadın, ast kadınları engellemek amacıyla adeta kraliçe arının konumunu koruması için diğer dişi arıları sokması gibi, onları sokmaya başlamaktadır. Bu durum da kraliçe arılar için "örgüt ortamında bir suçlu mu yoksa erkek egemen toplumun bir kurbanı mı?" sorusunu akıllara getirmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2022: 5-10).

Hiç kuşkusuz kraliçe arı sendromunu yaşayan kadınların ast kadınlara karşı ayrımcı davranışları kabul edilemez. Ancak bunun da genellikle kendini koruma altına alma amaçlı olduğu açıktır. Sonucunda toplum kraliçe arıları yaratmakta, kraliçe arılar ise ona bunu yaşatan eril zihniyeti besler hale gelmektedir.

2.2.12 Cinsel Taciz

İşyerinde cinsel taciz kavramı ilk defa hukuk profesörü Catherine Mac Kimon tarafından "Çalışan Kadına Cinsel Taciz" isimli kitabında açıklamıştır. Kimon, cinsel tacizi eşitsiz bir güç ilişkisi olan bireyler arasında istenmeyen ve zorla kabul ettirilen cinsel istekler olarak açıklamıştır. Kavrama dair net tanım bireylerin davranışları algılayış biçimleri farklı olduğundan yapılamamaktadır. Cinsel taciz günlük yaşamda devamlı karşılaşılan ve mağduru rahatsız eden, iş ve özel yaşamını etkileyen önemli bir olgudur (Mimaroğlu ve Özgen, 2008: 323).

Toplumsal, ekonomik ve psikolojik olmak üzere farklı kapsamları bulunmaktadır. Küresel araştırma sonuçlarına göre, büyük oranda taciz eden genellikle yönetici pozisyonda olan erkek, mağdur ise ast pozisyondaki kadın olmaktadır. Çalışmalarda cinsel taciz mağdurlarının ortak bir ırk, yaş, meslek gibi belirleyici etmenleri bulunamamıştır. Ancak boşanmış olmak, bekar olmak, yalnız yaşamak, gelir seviyesi düşük olmak, deneyimsiz olmak gibi etmenler cinsel tacizi daha kolay hale getirmektedir. Çalışma hayatının başından beri var olan bu olay kavramlaşmaya başladığında ilk olarak cinsel dürtüler sonucu gerçekleştiği düşünülmüştür. Ancak araştırmalar ilerledikçe romantik ilgiden daha çok pragmatik bir amaç olduğu görülmüştür. Toplumsal cinsiyetin iş yerine yansımalarından biri olan cinsel taciz kadınlar üzerinden erkeklerin güç ilişkisini göstermektedir. Amaç kadının işteki konumunu geriye itip asıl var oluş nedeninin cinsellik olduğunu yinelemek ve ikincil konumunun pekiştirilmesini sağlayarak kadının iş yaşamında da konumunu daraltmaktır. Cinsel taciz sonucunda mağdur, iş, özel ve sosyal hayatında sorunlar yaşamaya başlamakta, stres seviyesi yükselmekte, güvensizlik, endişe, suçluluk ve öfke duyguları artmakta, işte yükselmede önemli olan sosyal iletişimden ve işten uzaklaşmakta veya işi bırakabilmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre dünyadaki her 10 kadından 1'i cinsel taciz nedeniyle işi bırakmaktadır (Gerni, 2001: 20-24).

Otorite ve güç gösterisi olan cinsel taciz, üst ve ast arasında gerçekleştiğinde, üstün ödüllendirme ve cezalandırma yetkisinin ürünü olmaktadır. Eşitler arasında ise, özellikle takım çalışmalarında birinin diğerine bağımlı olması, istenilen bilginin karşıda olması ya da performans değerlendirmesini yönlendirebilmesinin verdiği güçle gerçekleşmektedir. Yönetici kadınların astları erkekler tarafından cinsel tacize maruz kalmaları ise geleneksel toplumsal cinsiyet anlayışını haklı çıkarmak ve üst-ast eşitliğini sağlamak amacıyla yapılabilmektedir (Solmuş, 2005: 3).

Cinsel taciz fiziksel, sözel, sözel olmayan veya görsel davranışlar şeklinde gerçekleşebilmektedir. Örneğin, kişinin yanından sürtünerek geçmek, cinsel içerikle "şaka" veya "fıkralar", pornografik içerikli görsel e-postalar veya en ağır şekillerinden biri olarak tecavüz. Kişilik haklarına saldırı türü sayılabilecek cinsel taciz, mağdur tarafından istenmeyen her türlü cinsel içerik barındıran sözlü, fiziksel veya görsel davranışların tümüdür. Bir davranışın cinsel taciz sayılabilmesi için süreklilik göstermesi veya tekrarlanması gerekmemektedir. Bir kez yapılması

yeterli olmaktadır. Yetkiyi kötüye kullanma ve güven ihlalini de barındırdığından taciz eden kişi çalışma suçu da işlemektedir. Kadının, ekonomik özgürlüğü ve bağımsızlığı ihlal edildiği için ekonomik tecavüz olarak da adlandırılmaktadır (Balkır, 2015: 16-19).

Dünya ölçeğinde genellikle erkekler tarafından kadınların maruz kaldığı cinsel tacizin büyük sonuçları ortaya çıkabilmektedir. Özellikle psikolojik etkileriyle kadının tüm yaşamını etkilemekte dahası tamamen işgücü piyasasının dışında kalmasına neden olabilmektedir. Örgütler içinde ağır suç sayılmalı ve yaptırımların olması gerekmektedir. Ancak zaten erkek egemen bir yapıya sahip olan işgücü piyasasındaki örgütlerin gerçekçi bir önlem alacağı konusundaki "umut" ancak bir yanılgı oluşturacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. PANDEMİ VE KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMU

Covid-19 küresel bir sağlık krizi olarak ortaya çıkıp, toplumsal ve ekonomik krize yol açmıştır. Ülkeler arası yayılmaya başlayıp etki alanını genişlettikçe bulaşım riskini azaltmak amacıyla ülkeler tedbirler almaya başlamıştır. "Evde kal" çağrılarıyla başlayan izolasyon süreci okulların ve iş yerlerinin kapanmasıyla devam etmiş, insanların yaşam biçimlerini farklılaştırmıştır.

İş yerleri kapanmış, üretim ve küresel ticaret azalmıştır. Diğer krizlerin aksine Covid-19 pandemisi kadınların yoğun istihdam edildiği hizmet, turizm ve hava ulaşımı gibi sektörleri daha olumsuz etkilenmiştir. Bu durum kadın istihdamında risklere yol açmıştır. Kadınlar pandemi sürecinde ücretli işlerini kaybetmeyi ve gelirlerinde azalmayı erkeklere göre daha şiddetli yaşamıştır.

Covid-19 pandemisinin diğer bir etkisi zorunlu izolasyonlar nedeniyle yaşanmıştır. Hane içinde yaşayan kişi sayısının ve geçirilen sürenin artmasıyla ev içi işler çoğalmıştır. Dünya genelinde üçte ikisinin kadınlar tarafından karşılandığı bilinen ev içi sorumluluklar, pandemi döneminde çeşitlenmiş ve yoğunlaşmıştır. Bu durum özellikle çalışmaya devam eden kadınlar için iş ve aile yaşamı arasında büyük çatışmalara neden olmuştur. Diğer bir yandan kimi kadınlar istismarcıları ve failleriyle aynı evde kapalı kalmak zorunda kalmış, şiddete maruz kalma ve ölüm riskleri artmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde dünya genelinde Covid-19 pandemisinin kadınlar üzerindeki etkisi erkeklere etkileri ile karşılaştırılarak incelenecek, bu etkilerin kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını nasıl farklılaştırdığı analiz edilecektir.

3.1 Covid-19 Pandemisinin Kadın İstihdamına Etkisi

Krizler, genellikle kaynakların ve sağlık hizmetlerinin eşitsiz ve dengesiz dağılımı olarak ifade edilmektedir. Bu dağılım bazı toplumsal grupları diğerlerine göre daha fazla olumsuz etkilemektedir. Kadınlar da bu zararları hem kamusal hem özel alanda en derin yaşayan gruplardan olmuştur (Bezirgan Tanış, 2021: 264-265).

Krizlerin etkileri cinsiyet yönünden nötr değildir ve Covid-19 krizi de bir istisna olmamıştır (UN Women, 2020a: 1).

Covid-19 pandemi süreci toplumlarda var olan ırk, etnik ve ulusal kimlik, toplumsal sınıf, toplumsal cinsiyet gibi eşitsizlikleri yeniden üretmiş ve derinleştirmiştir. Toplumsal cinsiyet temelli işgücü piyasası nedeniyle kadınlar, pandemi döneminde erkeklere göre istihdamda bulunma açısından daha savunmasız kalmışlardır. Görece daha düşük kabul edilen konumları işten çıkarılmalarını kolaylaştırmıştır. Küresel boyutta alınan karantina, sokağa çıkma yasağı gibi tedbirlerden ve küresel ekonomik durgunluktan en çok etkilenen sektörler hava ulaşımı, turizm, perakende, konaklama ve yeme-içme hizmetleri gibi fiziksel etkileşimin yoğun olduğu sektörler olmuştur. Bu sektörler toplumsal cinsiyet rollerince dişileştirilmiş sektörlerdir. Dolayısıyla bu durumda da en çok etkilenen kadınlar olmuştur (Bezirgan Tanış, 2021: 264-267). Bu sektörlerdeki 1,25 milyar işgücü işsizlik, ücret kesintisi ve ücretli çalışma saatlerinde azalma tehditleriyle karşı karşıya kalmıştır. En çok etkilenen hizmet sektöründe pandemiden önce kadınların oranı %60, konaklama ve yemek hizmetlerinde %54, perakende ticarette ise %42,1'idi. Bu yoğunlaşma krizden kadınların daha fazla etkilenmesine neden olmuştur. Pandemi başlangıcında küresel düzeyde kadın istihdamı %5 erkek istihdamı ise %3,9 azalmıştır. İşini kaybeden kadınların %90'ı ise işgücü piyasasının tamamen dışına çıkmıştır (Özçatal ve Güven, 2022: 82). Avrupa ve Orta Asya'daki serbest meslekteki kadınların ise %25'i işlerini kaybetmiştir (UN Women, 2020a: 5).

Pandeminin kadınların son yıllarda özel ve kamusal alanda elde ettiği kazanımların geri çekilmesi üzerinde etkisi olduğu söylenebilir. Çünkü Covid-19 krizi, geçmiş ekonomik krizlerden farklı olarak atipik özellikleri sonucu kadınların işgücü piyasasının dışında kalma olasılıklarını artırmıştır. Küresel araştırmalar sonucu Covid-19'un kadınların işgücü piyasalarındaki konumlarına etkisinde 3 temel sonuca ulaşılmıştır. İlki, fiziksel etkileşim gerekliliği gibi mesleklere özgü özellikler ve bu meslek tiplerinde kadın temsilinin yoğunluğu pandemi döneminde cinsiyetler arasındaki işsizlik farkının temel kaynağını oluşturmuştur. İkincisi, genç, eğitim seviyesi düşük, enformel sektörlerdeki kayıt dışı işgücü pandemiden daha çok etkilenmiştir. Kayıt dışı istihdamdaki kadın temsili yoğunluğu da diğer bir neden olarak görülmüştür. Üçüncü olarak ise alınan önlemler doğrultusunda okul/kreş gibi kurumların kapanmasıyla ev içi bakım emeğinin artması, özellikle

çocuk sahibi kadınların istihdama katılımını, devam etmesini, ücretli çalışma saatlerini ve tam zamanlı çalışmalarını olumsuz yönde etkilemiştir (Bezirgan Tanış, 2021: 264-270).

Var olan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, kadınlar üzerinde krizin olumsuz etkilerinin önlenememesinde önemli bir rol oynamıştır. Cinsiyete dayalı işgücü piyasalarının yarattığı eşitsizlikler istihdam ve gelir kaybı risklerini artırırken, bazı ülkelerin işgücü piyasalarına yönelik aldığı işten çıkarmaların yasaklanması ise beyaz yakalı veya profesyonel olarak adlandırılan işgücünün konumlarını korumalarına yardımcı olmuştur. Toplumsal cinsiyet ve istihdamda uygulanan yasaklar/önlemler iç içe geçen karmaşık etkiler yaratmıştır. Verilere bakıldığında çalışılan saatler ile istihdam edilen işgücü arasındaki uyumsuzluklar ise, cinsiyete dayalı işgücü piyasasındaki sonuçları hala büyük ölçüde keşfedilmemiş olan işgücünün içsel bir yeniden örgütlenmesine işaret etmektedir (Eurofound, 2023: 4-5).

Tablo 3.1. 2019-2022 istihdam nüfus oranı (yüzdelik olarak).

	Düşük gelirli ülkeler		Düşük-orta gelirli ülkeler		Üst-orta gelirli ülkeler		Yüksek gelirli ülkeler		Dünya	
	Kadın	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**	**Kadın**	**Erkek**
2019	55,7	72,6	33,2	70,5	53,6	69,6	51,0	65,3	45,2	59,4
2020	53,2	70,5	31,1	66,6	51,3	67,4	49,4	63,2	43,0	66,6
2021	53,3	70,7	31,6	57,8	51,5	68,0	50,2	63,8	43,4	67,3
2022	53,8	70,8	32,2	68,7	51,8	68,1	50,5	64,3	43,8	67,9

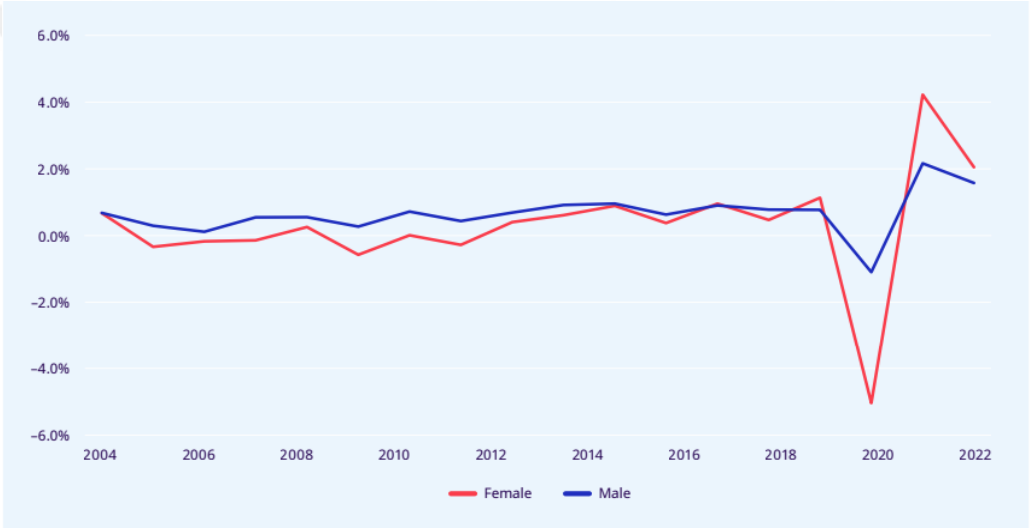
Kaynak: ILO, 2022a.

Tablo 3.1.'de 2019-2022 yılları arasındaki ülke gelir gruplarına göre kadın ve erkek istihdam oranları verilmiştir. Dünya geneline bakıldığında 2019'da kadın istihdamı %45,2 iken erkek istihdamı %59,4'tür. Erkek istihdamı 2020 yılında artarken kadın istihdamı ise düşmüştür. Pandeminin tüm önlemlerinin kalktığı ve etkisinin azaldığı 2022 yılında ise erkek istihdamı 2019'daki oranını aşmış ancak kadın istihdamı 43,8 oranıyla eski seviyesine ulaşamamıştır. 2022 yılında 2019'daki seviyesine en çok yaklaşmış olan grup yüksek gelirli ülkelerdir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve cinsiyet eşitliği arasında genellikle pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca pandemi sadece cinsiyet eşitsizliğini değil sınıf eşitsizliğini de derinleştirmiştir. Yüksek gelirli ülkelerin istihdamdaki toparlanmasının daha hızlı gerçekleşmesi bahsedilen iki neden kapsamında değerlendirilebilir. ILO'nun 2022 yılında hazırladığı "World Employment and Social Outlook" raporundaki tahminlere göre kadın ve erkek istihdamı arasındaki fark ilerleyen yıllarda da devam edecektir (ILO, 2022a: 11)

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eurofound)'nın (2020a: 9-10) "Yaşam, Çalışma ve Covid-19" isimli çalışmasında aktarılan Avrupa Birliği(AB) ülkelerinde yapılmış anket sonuçlarına göre, pandemide işini kaybeden katılımcı oranı kadınlarda %9 iken erkek katılımcılarda %8 olmuştur. Belirli yaş ve cinsiyet gruplarında ise iş kaybetme riski en yüksek olan grup %11 oranla 18-34 yaş arasındaki genç kadınlardır. Ayrıca hane içindeki sorumluluk ve bakım hizmetlerinin artması nedeniyle kadınların işgücü piyasasından çekilme olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Pandemiyle birlikte daha önce çalışmış kadınların %4'ünün erkeklerin ise %1'inin iş aramayı tamamen bıraktıkları aktarılmıştır. Anket döneminde çalışan ancak yeni bir iş aramaktan vazgeçenlerin oranına bakıldığında da kadınlarda (%5,4) erkeklerden (%3,6) daha fazla bir artış yaşanmıştır.

İşgücü piyasasındaki en savunmasız grup olan kayıt dışı istihdam edilenlerin kriz döneminde işlerini kaybetme riskleri kayıtlı çalışanlara göre 3 kat fazla olmuştur. Kriz öncesinde küresel düzeyde yaklaşık 2 milyar insan yani çalışanların %60,1'i kayıt dışı istihdam edilmekteydi. Kadın işgücünün ise kayıtlı istihdam oranı %45,3 iken kayıt dışı istihdam oranı %58,1 idi. Bu oran gelişmekte olan ülkelerde %70 seviyelerine kadar çıkmıştır. Kayıt dışı istihdam biçimi büyük ölçüde endüstriyel ev eksenli çalışma, küçük ölçekli fason üretim, fabrikalar ve ev içi ücretli bakım hizmetlerinde görülmektedir. Pandemide küresel ekonomik

durgunluk sonucu ticaretin azalması ve fabrikaların kapanmasıyla, özellikle yerel pazarlarda veya küresel tedarik zincirlerinde taşeron işçi olarak çalışan veya ev eksenli çalışan kadınların aylarca siparişleri veya satışları olmamıştır. Hazır giyim sektöründeki fabrikaların kapanması da Asya ve Pasifik ülkelerindeki kayıt dışı çalışan yaklaşık 35 milyon kadın için iş ve gelir kayıplarına neden olmuştur. Örneğin Bangladeş'teki hazır giyim sektör çalışanlarının %65'ini oluşturan yaklaşık 3 milyon kadının her 3'ünden 1'i işten çıkarılmış veya ücretsiz izne gönderilmiştir (Özçatal ve Güven, 2022:85-88). Kayıt dışı çalışan kadınların gelir kayıpları ve sosyal güvencelere sınırlı erişimi de gıda güvensizliğinin hızla artmasına yol açmıştır (UN Women, 2022a: 59).



Şekil 3.1. Kayıt dışı istihdamın cinsiyete göre yıllık büyüme oranları.
Kaynak: ILO, 2022a:10.

Şekil 3.1. ILO tarafından, küresel verilerden yola çıkarak hazırlanmış bir grafiktir. Şekil pandeminin kayıt dışı istihdam çalışanlarını ne denli etkilediğini göstermektedir. 2019 yılına kadar kayıt dışı istihdam oranının azalması emek piyasalarında elde edilen önemli bir kazanç iken pandemiyle birlikte sekteye uğramıştır. Pandeminin başlangıcında kadınlarda kayıt dışı istihdam oranları 5 puan azalarak büyük bir düşüş gerçekleşmiştir. Bu da güvencesiz bir çalışma biçimi de olsa, kadınların işlerini kaybetmiş olduklarını ve büyük bir gelir kaybı yaşadıklarını kanıtlar niteliktedir. Erkekler ile karşılaştırma yapıldığında ise pandeminin kadın istihdamını daha olumsuz etkilediği bir kez daha görülmektedir. 2021-2022 yılında pandeminin etkisinin azalması ve küresel pazarın hareketlenmesiyle ise kayıt dışı istihdam oranlarında büyük bir artış olduğu ve pandemi öncesi seviyesinin çok

üzerine çıktığı görülmektedir. Kayıtlı istihdamda ise aynı derecede büyüme olmaması eve kapanma döneminde artan hane giderlerinin, borçlanmaların ve kaybedilen istihdam konumunun etkisiyle işgücünün kayıt dışı istihdama yöneldiğini göstermektedir. Kayıtdışı istihdam, 2020'de en dip seviyeden 2021'de en yüksek seviyesine ulaşarak kadınlarda 9 puan erkeklerde 3 puanlık artışı yakalamıştır (ILO, 2022a: 8-9).

ILO'nun 2023 yılında yayımladığı Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm raporuna göre, 2004-2019 yılları arasında küresel çapta azalan kayıt dışı istihdam oranları pandemide cinsiyete göre belirgin bir fark göstermiştir. Kayıt dışı çalışanlar iş koruma programları ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi önlemlerden yararlanamamışlardır. Tedbirler kaldırılıp ekonomiler toparlanmaya başlayınca özellikle kadınlar için kayıt dışı istihdam oranları artmıştır. Rapora göre küresel ekonominin durumu daha da kötüleşirse, kayıt dışılığın yükseliş eğiliminin artacağı tahmin edilmektedir (ILO, 2023a: 44-45). Özet olarak pandemi dönemi kayıt dışı istihdamdaki kadınları erkeklere oranla çok daha fazla etkilemiştir. Başlangıçta kadınların gelirlerini büyük oranda düşürüp, tedbir döneminde oluşan maddi sıkıntılar nedeniyle 2021'de kadınları kayıt dışı güvencesiz istihdama mecbur bırakmıştır.

Kayıt dışı istihdamdaki bu artış genellikle dijital platform, tele çalışma, uzaktan çalışma ve çağrı merkezinde çalışma gibi hizmet sektörlerinde gerçekleşmiştir. Kadınların bu sektörlerde daha çok istihdam edilmesi nedeniyle cinsiyetçi işbölümünün bir yansıması olan bu güvencesiz istihdam biçimleri pandeminin etkileri bitse de devam etmektedir (Özçatal ve Güven, 2022: 89).

Kayıt dışı çalışma biçimlerinden biri olan ve genellikle düşük gelirli hanelere mensup kadınların yoğunlukta olduğu ev işçilerinin pandemi tedbirleri sonucu durumları daha da kötüleşmiştir. Küresel olarak ev işçilerinin %80'ini kadınlar oluşturmakta ve milyonlarcası kayıt dışı çalışmaktadır. Tasarruf oranları düşük veya hiç tasarrufu olmayan bu kadınların pandemi nedeniyle işini kaybetmesi hanelerdeki eğitim, sağlık, barınma gibi harcamalarında kesintiler yaratmış ve borçlanmak zorunda kalmışlardır. Bir yandan finansal zorluklar yaşayan kadınlar diğer yandan evden çıkma ve güvenceli/sürekli iş arama yeteneklerini de kaybetmeye başlamışlardır (Özçatal ve Güven, 2022: 90).

UN Women'ın (2020a: 1-2) "İçgörülerden eyleme: Covid-19'un ardından toplumsal cinsiyet eşitliği" çalışmasına göre küresel çapta pandemide ev işçisi

kadınların %72'si işini kaybetmiştir. Bakım ve temizlik hizmetlerine ihtiyaç artmış ancak, yasaklar ve tedbirler nedeniyle pandemi öncesi düzen sürdürülememiştir. İşlerin kaybedilmediği bazı vakalarda ise işveren, çalışan kendileriyle beraber yaşamayı kabul etmediği sürece ücret ödememiştir.

Afyonoğlu'nun (2022: 210-215) 2021 Mayıs- Haziran aylarında Türkiye'deki 101 ev işçisi kadınla yaptığı ankette, kadınların %95,04'ü pandeminin çalışma hayatını etkilediğini, %91,08'i ekonomik zorluk yaşadığını, %69,30'u ise borçlanmak zorunda kaldığını dile getirmiştir. Pandemi öncesinde kadınların %22,7'si haftada 3-4 gün işe giderken pandemi başlangıcında bu oran %6,93'e düşmüş, araştırma sırasında ise %22,7'ye yükselmiştir. Kadınların %61,38'i başlangıçta hiç işe gitmediğini belirtmiştir. Pandemi öncesinde haftada 5-7 gün işe giden kadınların oranı %61,38 iken, pandemi döneminde bu oran %7,92'ye düşmüş, araştırma sırasında ise %28,71'e çıkmıştır. Kadınların çalışma günleri pandemi dönemine göre artmış olsa da pandemi öncesi seviyelerine ulaşamamış ve gelir kayıpları yaşamışlardır.

Bir başka araştırma olarak Purkis ve Çelebi'nin (2023: 148) Kayseri'de ev eksenli çalışan kadınlarla yaptığı görüşmeler sonucu oluşturulan çalışmaya göre, pandeminin ekonomik krize yol açması ve işsizliğin artması, kadınları farklı sektörlerde yeni uzmanlık alanları aramaya zorlamıştır. Sipariş üzerine yerel yemekler ve yemek sosları üreterek, yorgan dikerek vb. kadınlar farklı sektörlerde uzmanlaşıp ekonomik kazanç sağlama yoluna gitmişlerdir. Bu bağlamda, inovasyona dayalı kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı girişimciliğe yönelen görece yeni bir yaklaşımın pandemi ile birlikte yükseldiği görülmektedir.

Aslen bir sağlık krizi olarak başlayan Covid-19'un bu yönde en çok etkilediği işgücü sağlık ve bakım sektörü çalışanlarıdır. Sağlık hizmetine olan yüksek ihtiyaç nedeniyle bu sektör çalışanları pandemi döneminde en ön saflarda yer almışlardır. Yine cinsiyete dayalı işbölümü sonucu küresel olarak hemşireler ve ebeler başta olmak üzere bu sektörlerdeki işgücünün %70'ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu nedenle pandemi döneminde kadın sağlık çalışanlarının erkeklere göre enfekte olma riski 3 kat fazla olmuştur (UN Women, 2020a: 1). Bu dönemde sağlık ve bakım sektörü çalışanlarının görünürlüğü artmış olsa da ücret ve çalışma koşullarında olumlu bir etki yaşanmamıştır (UN Women, 2022a: 2).

Aktarılan bilgilerden görüldüğü üzere toplumsal cinsiyet algısı ve piyasaların cinsiyetçi yapısı nedeniyle Covid-19 pandemisi kadın istihdamını erkek

istihdamına göre daha fazla etkilemiştir. Hem kayıtlı hem kayıt dışı sektörde kadın istihdam oranları daha fazla düşmüştür. Erkekler pandeminin etkilerinin bitmesiyle piyasaya daha hızlı bir dönüş yaparken kadınlar pandemi öncesi seviyelerine ulaşamamıştır. Küresel olarak kadınların piyasalardaki kazanımları sekteye uğramış, kayıt dışı istihdam oranı 2021 yılında son on yıldaki en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Toplumsal cinsiyetin yeniden üretildiği ve cinsiyetçi piyasanın yeniden örgütlendiği bu süreçte kadın bir kez daha ikincilleştirilmiştir.

3.2 Covid-19 Pandemisinin Kadınların Gelirlerine Etkisi

Hane içi alım gücü ve ücretler ilk olarak Covid-19 pandemisinin yarattığı krizle, daha sonra küresel ekonomi bu krizden toparlanmaya çalışırken ise enflasyon nedeniyle 2020 yılından bu yana önemli derecede azalmıştır. Pandemi sırasında çalışanlar ve aileleri ortalama ücret verilerine yansıtılmayan önemli ücret kayıpları yaşamış, reel ücretler ise enflasyon nedeniyle erimiş, yoksulluk giderek artmıştır. İstihdam kayıpları genellikle düşük ücretli çalışanlar arasında yaşandığı için ortalama ücretlerdeki yüzdelik azalma istihdam oranlarının düşüşünden daha küçük gerçekleşmiştir (ILO, 2023b: 2-5).

Pandeminin ilk şokundan sonra ekonomik krizin önüne geçmek için ülkeler farklı politikalar geliştirmiştir. Bazı bölgelerde bu politikalar işe yaramış ve salgın öncesi seviyelere yaklaşılmıştır ancak tüm bölgelerdeki temel emek piyasası verileri pandemi öncesi seviyelere ulaşılamadığını göstermektedir. Bu yetersizliğin nedeni pandeminin emek piyasalarını yapısal olarak değiştirmesinden ve var olan eşitsizliklerin pandeminin etkisini uzatıp derinleştirmesinden kaynaklanmaktadır (Yerlikaya, 2022:68).

Tablo 3.2. 2019 yılına göre yılların ilk çeyreklerinde ücret değişimleri.

	Kadın			**Erkek**		
	2020	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**
ABD	-2,0	0,2	4,0	-2,9	-1,8	-0,4
Peru	-24,9	-11,5	-5,6	-27,0	-13,1	-6,2

Tablo 3.2 (devamı). 2019 yılına göre yılların ilk çeyreklerinde ücret değişimleri.

	Kadın			Erkek		
Meksika	3,2	8,0	17,0	-3,5	3,9	9,3
Endonezya	-13,1	-11,3	-3,2	-16,0	-11,3	-1,2
Kanada	-1,2	5,2	7,9	-0,3	4,6	7,3

Kaynak: ILO, 2022c: 77-79.

İstihdam oranları 2022 itibariyle hem kadınlar hem erkekler için toparlanmaya başlamıştır. Ancak 2020-2022 yılları arasındaki iş ve ücretli çalışma saatlerindeki kayıplarda kadın oranlarının daha fazla olduğu tahmin edilmektedir. Tablo 3.2.' de 2019 yılına oranla 2020,2021 ve 2022 yıllarının ilk aylarındaki ortalama ücret değişim oranları verilmiştir. Verilere bakıldığında ortalama ücret artışları özellikle 2020'de kadınlarda daha yüksek gözükse de bu yükseliş aslında bileşim etkisinden kaynaklanmaktadır (ILO, 2022c: 77-79). Kadınlardaki istihdam kayıplarının büyük bölümü düşük ücretli işlerde gerçekleşmiştir. Kadınlarda ücret ortalamalarının bileşim etkisiyle daha yüksek gerçekleşmesi, ortalama ücret toplamlarına çalışmaya devam eden yüksek ücretli kadınların gelirlerinin dahil olması ve istihdam kaybının ise düşük ücretlerde gerçekleşmesi neden olmaktadır. Neredeyse tüm ülkelerde kadınlar erkeklerden daha fazla istihdam kaybına uğramış olmalarına rağmen ücret ortalamalarındaki bu artışın nedeni bileşim etkisinden kaynaklanmaktadır (ILO, 2023b: 2-5). Oysa ki, salgının ilk aylarında küresel olarak 740 milyon kadının geliri %60 oranında düşmüştür (Yerlikaya, 2022: 72).

Kadınların kayıt dışı istihdam edilmeleri de cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığına karşı korunmalarını zorlaştırmıştır. Özellikle kadın kayıt dışı çalışanlar kayıtlı çalışanlardan çok daha az kazanmaktadır ve kayıt dışı çalışma oranları kadınlarda daha yoğun görülmektedir. Kayıt dışı çalışan bir kadın kayıtlı çalışan bir erkeğin ücretinin %47'sini, kayıt dışı erkek meslektaşının ise %79'unu kazanmaktadır (ILO,2021: 96). 2020 Haziran ayında kayıt dışı istihdam kazançları pandemi öncesi döneme göre %42,4 düşmüştür. Zaten insana yakışır işe erişimde erkeklerin gerisinde kalan kadınların kayıt dışı istihdamdaki gelir oranındaki düşüşler pandemiyle birlikte artmıştır (Yerlikaya, 2022: 71).

Alınan pandemi önlemleriyle birlikte artan bakım yükü veya zorunlu ücretsiz izinler nedeniyle çalışma saatlerinde azalmalar yaşanmış bu da gelir kayıplarına yol açmıştır. Pandemiden önce kadınların haftalık çalışma saatleri %19,8 iken erkeklerde bu oran %34,7 idi. Pandemiye kadar bu saat farkı yavaş ama sürekli bir şekilde azalmıştır. Ancak pandemi bu azalmayı tersine döndürmüştür (ILO,2022b: 8). Örneğin, pandemi sürecinde Asya ve Pasifik'teki kayıtlı istihdam edilen erkeklerin %35'inde kadınların %50'sinde çalışma saatlerinde kayıp yaşanmıştır (Yerlikaya, 2022:72).

Tablo 3.3. Çalışma saatlerine göre cinsiyet eşitsizliğindeki değişim (yüzde).

Zaman	**Cinsiyet Eşitsizliğindeki**
2020 1. Çeyrek	-0,5
2020 2. Çeyrek	4
2020 3. Çeyrek	3,3
2020 4. Çeyrek	1,8
2021 1. Çeyrek	1,6
2021 2. Çeyrek	0,8
2021 3. Çeyrek	0,7
2021 4. Çeyrek	-0,2
2022 1. Çeyrek	-1,5
2022 2. Çeyrek	-1,3
2023 3. Çeyrek	-1,1

Kaynak: ILO, 2022b.

Tablo 3.3.'de 2019'un son çeyreği baz alınarak oluşturulmuş çalışma saatlerine göre cinsiyet eşitsizliği verilerine bakıldığında, 2020 yılının ikinci

çeyreğinde cinsiyet eşitsizliği %4 puanla maksimum noktasına ulaşmıştır. Bu oranlar bize pandeminin çalışma saatleri ve gelir açısından kadınları erkeklerden daha fazla etkilediğini kanıtlar niteliktedir. Pandemi kısıtlamaları kalktıkça bakım emeğinin de azalmasıyla birlikte fark azalmaya başlamış ve 2022'nin sonunda oranlar 2019'a göre daha pozitif bir hal almıştır. Ancak bir önceki bölümde de bahsedildiği gibi kayıt dışı istihdam oranlarının artması veya işgücü piyasalarından tamamen çekilme bu pozitif oranı yaratmada etkili olmuş olabilir.

Alon vd. tarafından hazırlanan pandemi döneminde cinsiyet eşitsizlikleriyle ilgili kapsamlı çalışmada, daha önceki küresel ekonomik krizler "düzenli durgunluklar" olarak adlandırılmış ve bunlar pandemi durgunluğu ile karşılaştırılmıştır. Çalışma verilerine göre, pandemi durgunluğunda kadınların çalışma saatleri erkeklere göre daha fazla azalmış ve bu farkın oluşmasındaki önemli bir faktörün annelerin çocuk bakım rolü olduğu aktarılmıştır. Düzenli durgunluklar sırasında çocuk sahibi kadınların ortalama çalışma saatleri kabaca sabit kalırken pandemide kadınların çalışma saatleri 10 saat çocuk sahibi erkeklerin ise 4 saat azalmıştır. Toplumun küçük bir kısmını oluşturan çocuk sahibi bekar erkeklerde ise 20 saat azalmış, çocuk sahibi bekar kadınlarda ise 15 saat azalmıştır. Çalışma saatlerindeki bu değişimler deneyim ve beceri birikimi kaybına yol açmaktadır. Düzenli durgunluklarda kadınların becerileri artarken, pandemi durgunluğunda keskin bir biçimde düşmüş ve bu da işgücü piyasalarındaki cinsiyet eşitsizliğini doğrudan etkilemiştir. Düzenli durgunluklarda (özellikle 2008 ekonomik krizinde) kadınların ücretleri erkeklere göre %2'ye yakın artmış, pandemi durgunluğunda ise %5 gerilemiştir. Toparlanma süreçlerinde iyileşmeler yaşansa da beceri gerilemeleri ve ücret farkları kalıcılık göstermektedir. Çalışmaya göre, pandemi durgunluğunda oluşan ücret farkı yaklaşık 20 yıl sonra pandemi öncesi seviyelerine dönecektir. Ancak pandeminin ailedeki iş bölümü ve iş yerinin aile dostu organizasyonu[2] açısından pozitif değişim yaratma potansiyelinin olduğunu, böylelikle uzun vadede eşitsizliğin azaltılmasına katkı verebileceği aktarılmıştır (Alon vd., 2020:31-45).

[2] Çalışanların iş ve aile hayatını uyumlaştırmayı amaçlayan aile dostu organizasyonlar, iş uygulamaları, çalışma saatleri ve iş yeri kültüründe değişiklikler yaparak bu hedefe ulaşmayı amaçlamaktadır. Bu organizasyonlar, kadınlara ve erkeklere eşit fırsatlar sunmak, çalışanlara iş yaşamında kontrol hakkı tanımak, sosyal aktivitelerde esneklik sağlamak ve bireyselliği önemsemek gibi çeşitli adımları içermektedir. (Aydın ve Demirkaya, 2017: 74).

Tablo 3.4. 2022 yılı cinsiyete göre kişi başına haftalık çalışma saatleri.

	Kadın	Erkek
Dünya	37,3	44,1
Kuzey Afrika	36,3	43,0
Sahra-Altı Afrika	34,6	38,7
Latin Amerika ve Karayipler	35,9	42,1
Kuzey Amerika	32,5	37,8
Arap Devletleri	33,9	45,3
Doğu Asya	43,4	46,4
Güneydoğu Asya	38,9	40,6
Güney Asya	34,2	49,7
Pasifik	30,4	37,2
Kuzey-Güney ve Batı Avrupa	32,3	39,0
Doğu Avrupa	34,0	36,8
Orta ve Batı Asya	33,3	47,9

Kaynak: ILO, 2023a.

Tablo 3.4.'te görüldüğü üzere 2022 yılında çalışma saatleri arasındaki fark tüm bölgelerde kadınlar aleyhine devam etmiştir. Pandemiden önce var olan gelir eşitsizlikleri pandemi ve küresel enflasyon nedeniyle derinleşmiştir.

Tablo 3.5. 2022 yılı cinsiyete göre iş açığı (yüzdeler).

	İşsizlik oranı	İş açığı
Kadın	5,8	14,9
Erkek	5,7	10,5

Kaynak: ILO,2023a.

Emek piyasalarında kadınların aleyhine gelişen durumu yeni bir gösterge olarak kullanılan iş açığı verilerinden de gözlemleyebiliriz. İş açığı, karşılanmamış istihdam taleplerinin tamamını gösteren yeni bir göstergedir. İşsizlik oranlarından daha kapsayıcıdır. Tablo 3.5.'teki 2022 yılı verileri hem 205 milyon işsizi hem de bulamayacağını düşündüğü için iş aramaktan vazgeçen, ev içi sorumlulukları nedeniyle iş arayamayan veya tam zamanlı öğrencilerin dahil edildiği istihdam edilmek isteyen ancak işsiz olarak nitelendirilmeyen 268 milyon, toplamda 473 milyon kişiyi kapsamaktadır. %10,5 oranıyla 115 milyon erkeğe karşılık %14,9 oranıyla 153 milyon kadının iş açığı olduğu tespit edilmiştir. Bu duruma, pandemiyle birlikte artan kayıt dışı istihdam oranları, özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki ev içi sorumlulukların yarattığı zaman yoksunluğu ve kısa sürede çalışmaya hazır hale gelinememesi gibi faktörler etki etmiştir (ILO, 2023: 40).

UN Women, (2022a: 15;57) "Government Responses to Covıd-19" çalışmasındaki verilere göre 2021 yılında, pandemi öncesiyle karşılaştırıldığında kadınlar için 19,7 milyon, erkekler için ise 10,2 milyondan fazla iş açığı oluşmuştur. Bu eşitsizlikler nedeniyle 388 milyon kadın ve kız çocuğu aşırı yoksulluk içinde yaşamaya başlamıştır. Üreme çağındaki 25-34 yaş arası her 100 erkeğe karşılık ise 124 kadın aşırı yoksulluk içinde yaşamaktadır.

UN Women, (2020b) çalışmasına göre, 15 yaş ve üzeri 247 milyon kadın ve 236 milyon erkek günde 1,90 dolardan daha az bir gelirle yaşamaktadır. Yaptıkları tahminlere göre, 2030 yılına gelindiğinde ise 25-34 yaş arasındaki cinsiyetler arası yoksulluk farkı daha da kötüleşecektir.

Türkiye'de de durum dünyadan farklı yaşanmamıştır. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi (DİSK-AR) (2021a: 3-7) tarafından geniş tanımlı işsizlik hesaplamasıyla hazırlanmış rapora göre,

Türkiye'deki kadın işgücü erkek işgücüne oranla pandemiden daha fazla etkilenmiştir. 2019 Mart ve 2020 Mart arasındaki verilerle yapılan çalışmaya göre haftalık çalışma süreleri erkeklerde %19,5 kadınlarda ise %24 düşmüştür. Söz konusu tarihler arasında 1 milyon 177 bin kadın işgücü piyasasından tamamen çekilmiştir. Kadın işgücünde %11,1 erkek işgücünde ise %4,9 gerileme yaşanmıştır. Kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulamalarının yoğunlaşmasıyla iş başında olan kadınların sayısı %20,9, iş başında olan erkeklerin sayısı ise %14,6 azalmıştır. Bu veriler kadınların pandemide daha fazla eve döndüğü ve ücretsiz izinlere daha fazla çıktığını/gönderildiğini dolayısıyla daha fazla gelir kaybı yaşadığını göstermektedir.

Covid-19 süreci ve ardından gelen ekonomik durgunluk küresel olarak beklenenden daha fazla yoksullaşmaya yol açmış, var olan eşitsizlikler derinleşmiş ve etkileri şiddetlenmiştir. Pandemi ve durgunluğun getirdiği istihdam ve gelir kayıpları kadınları daha fazla etkilemiş, tasarruf ve tüketim eğilimlerini de değiştirmiştir. Kadınlar hane içi tüketimi azaltarak tasarrufu artırmaya yönelmiştir. Pandeminin yeniden şekillendirdiği emek piyasaları toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin derinleşmesiyle eşitsiz bir toparlanma riskini de beraberinde getirmektedir (Ak Bingül vd.,2023: 423-425). Pandemi sürecinde işgücü piyasalarından tamamen çekilme, azalan beceri ve tecrübe, artan iş açıkları ve çalışma saatlerindeki azalış kadınların daha fazla gelir kaybı yaşadığını ve kadın yoksulluğunun arttığını göstermektedir.

3.3 Covid-19 Pandemisinin Ev İçi Emeğe Etkisi

Covid-19 pandemi süreci insanlara en değerli şeyin yaşam olduğunu, önemli olanın yaşamı üretmek ve yeniden üretmek olduğunu göstermiştir. Pandemi kadınların yeniden üretim sürecindeki başat rolünü ve çarkları döndürenin ücretsiz emek olduğunu hatırlatmıştır. Sokağa çıkma yasağı, okulların ve belirli sektörlerdeki iş yerlerinin kapatılması gibi tedbirler kapsamında hanede geçirilen süre ve hanede bulunan kişi sayısı artmıştır. Bunun sonucunda daha fazla yemek, daha fazla temizlik, daha fazla bulaşık, daha fazla hijyen gerekliliği ortaya çıkmıştır. Çocuklu hanelerde ise ödev, ders takibi, oyun oynama gibi eylemlere ayırılan zaman artmıştır. Pandemi etkisiyle yükselen enflasyon, artan işsizlik ve gelir kayıpları, mal ve hizmetlerin piyasadan karşılanamaz hale gelmesine yok açmış, bu nedenle bu ihtiyaçların evde karşılanması gerekliliği doğmuştur.

Hastanelerin Covıd-19 hastanelerine dönüşmesi, bazı polikliniklerin kapanması ve sosyal politikaların zayıflamasıyla haneler devlet rolünü üstlenmiş, sağlık ve diğer sosyal hizmetler hane içinde gerçekleşmeye başlamıştır (Yaman, 2022: 13-15).

Evler, bireyler için sağlık açısından en güvenli mekanlar haline gelmiştir. Ancak aynı zamanda yasaklar nedeniyle uzaklaşmanın mümkün olmadığı sıkışılmış mekanlar haline gelmiştir. Bu nedenle bireylerin yaşam tarzları, emek süreçleri ve kişisel ilişkileri önemli değişimlere uğramıştır. Salgın sürecinde, ev içinde ücretsiz emeğin biyolojik, sosyal ve iktisadi yaşamın sürdürülebilirliği açısından kaçınılmaz bir gereklilik haline geldiği gözlemlenmiştir. Ev ve bakım işlerinin piyasadan karşılanamaması veya çocuklu ailelerde çocuk bakımının anneanne, dede gibi aile büyükleriyle paylaşılamaz hale gelmesi bu işlerin hane üyeleri tarafından gerçekleştirilmesini zorunlu hale getirmiştir. Bu sorumluluk genellikle kadınlar tarafından üstlenilmiştir. Tedbirler ve karantina süreçlerinde hane içinde geçirilen süre ücretli istihdama katılımı olan veya olmayan tüm kadınların yaşamlarını etkilemiştir. Toplumsal cinsiyete dayalı geleneksel anlayış çerçevesindeki ev içi eşitsiz görev bölüşümü pandemiyle daha da şiddetlenmiş, kadınların ücretsiz emekleri katmerlenerek artmıştır (Alpar, 2020:172-176). Küresel araştırma sonuçları pandeminin cinsiyetçi iş bölümünü daha da derinleştirdiğini göstermektedir. Bu süreçte farklı ülkelerdeki farklı kadınlar benzer sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Piyasa ekonomisi yavaşlarken, bakım ekonomisi artmıştır. Kadınlar temizlikçi, hemşire, psikolog, aşçı gibi birden çok role girmek zorunda kalmış, maddi yoksulluk ve zaman yoksulluğunu daha fazla yaşamaya başlamıştır. Ev içi bakım ve üretim ihtiyacını karşılayan birincil kişi kadın olmuştur (Kahraman ve Özsoy, 2021: 9-12). Bu süreçte, ev içi ücretsiz emeğin değerini yok saymak artık mümkün değildir, çünkü Covid-19, sadece bir sağlık krizi olmanın ötesine geçmiş, kapitalizm ve ataerkillik krizi haline gelmiştir. Kamusal alan özel alana yani ücretli emeğin ücretsiz emek alanına kayması, kapitalizm ve ataerkilliğin yapısal eşitsizliklerini daha görünür hale getirmiştir. Yani pandemi sürecinde, özellikle kadın emeğinin yeniden değersizleştirilmesi ve sömürülmesi kapitalizm-ataerki arasındaki işbirliğini daha görünür kılmıştır. Bu işbirliğinin en belirgin yönü ise ev içi alan olmuştur (Bezirgan Tanış, 2021: 272-273).

Ücretsiz emek alanındaki önemli değişiklerden ilki, çocukların uzaktan eğitim süreçlerinin izlenmesi, teşvik edilmesi, denetlenmesi ve geri bildirim alınmasına yöneliktir. Büyük oranda anneler tarafından yürütülen bu işlerin yanı

sıra, çocukların ruh ve beden sağlıklarını desteklemek amacıyla kaliteli zaman geçirmek, aktiviteler düzenlemek, gerekli malzemeleri sağlamak ve hazırlamak da yine anneler tarafından gerçekleştirilmiştir. Çocuk sayısı ve sorumlu yetişkin sayısı iş yükünü değiştiren faktörlerden olmuştur. Hane içinde yaşayan veya yaşamayan, riskli gruplarda yer aldığı için sokağa çıkmayı tercih etmeyen veya sokağa çıkma yasağına tabi olan yakın aile bireylerinin bakım, alışveriş ve hijyen koşullarının yönetim organizasyonları, ikinci bir değişimi gerekli kılmıştır. Bu tür görevlerde de kadınların daha fazla katkı sağladığı belirginleşmiştir. Hijyen konusunda artan hassasiyetler nedeniyle evde yemek yapma oranları artmış ve bu durum mutfakta geçen zamanın artmasına neden olmuştur. Ev temizliğinin yanı sıra gıda maddelerinin hijyeni, stok ve son kullanma tarihi kontrolü de genellikle kadınlar tarafından gerçekleştirilmiştir (Alpar, 2020: 175-178). Kadınlarda zaman yoksulluğunu artıran pandemi süreci, küresel olarak 3 milyar insanın evinde bulunmayan temiz su ve sabun gibi temel ihtiyaçların eksikliğiyle ücretsiz iş yükünü daha da artırmıştır (UN Women, 2020a).

Tablo 3.6. Ücretsiz ev işlerine harcanan zamandaki artış (yüzde).

Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın ve erkek arasındaki fark
Ortalama	28	16	12
Afganistan	35	11	24,0
Pakistan	19	13	5,6
Tayland	30	26	4,2
Bangladeş	29	9	19,7
Maldivler	27	14	13,1
Kamboçya	20	10	9,9
Nepal	29	23	6,0
Endonezya	26	7	19,4

Tablo 3.6(devamı). Ücretsiz ev işlerine harcanan zamandaki artış (yüzde).

Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın ve erkek arasındaki fark
Filipinler	40	32	8,2
Kırgızistan	55	20	35,4
Türkiye	43	28	15,5
Kosova	38	26	12,5
Moldova	25	15	9,6
Azerbaycan	9	5	4,1
Beyaz Rusya	9	9	0,0
Sırbistan	27	16	11,0
Arnavutluk	27	20	7,2
Gürcistan	22	7	15,0

Kaynak: UN Women, 2020c.

2020 yılında UN Women tarafından 38 ülkeden elde edilen verilerle hazırlanan raporda, Covid-19'un etkisiyle en az üç ev işi faaliyetinin arttığını belirten kişilerin yüzde oranları ve cinsiyetler arasındaki farklar Tablo 3.6.'da verilmiştir. 38 ülkeden 18'inin verisinin aktarıldığı tabloda görülmektedir ki Beyaz Rusya dışında tüm ülkelerde kadınlar daha fazla ev işiyle ilgilenmiştir. Cinsiyetler arasındaki farkta ülke ortalamaları %12'dir ve bu oran ücretsiz emekteki cinsiyet farkını yansıtmaktadır. Ortalama farkı yüksek ülkelerden olan Türkiye'de kadınların %43'ü en az 3 işte yükünün arttığını dile getirirken, erkeklerde bu oran %28 olarak gerçekleşmiştir. Pandemi etkisiyle artan ev içi üretim yükünü kadınların çok daha fazla üstlendiği verilerde görülmektedir.

Ücretli bir işte çalışan anneler için pandeminin yarattığı değişimler daha zorlayıcı olmuştur. Ev içi işler ve bakım emeğinin yükü, iş dünyasının beklentileriyle kesiştiğinde, pandeminin kadınlar için ek bir sorumluluk getirdiği açıkça görülmektedir. Kadınlar, hem istihdamda yer alarak hem de ücretsiz emeklerini harcayarak kendilerini çifte vardiyanın ağırlaşan koşulları içinde bulmuşlardır (Bezirgan Tanış, 2021: 273). Birinci vardiyalarını ücretli işlerinde tamamlayan kadınlar, ev ve bakım işleri nedeniyle ikinci vardiya görevlerine başlamıştır. Pandemide ikinci vardiya işleri yoğunlaşmış ve kadınların iş yükleri artmıştır. Evden çalışan kadınlar iki vardiyayı eş zamanlı yürütmek zorunda kalmıştır. Pandemik değişimlerle birlikte artık ikinci vardiya olarak nitelendirilemeyecek ev içindeki ücretli ve ücretsiz çalışma, aralıksız bir vardiyaya dönüşmüştür. Artan zaman yoksulluğu ve bunun getirdiği baskı nedeniyle kadınlar ücretsiz izne ayrılmayı veya istihdamdan çekilmeyi tercih etmişlerdir (Kahraman ve Özsoy, 2021: 12-14).

O'Reilley (O'Reilley'den aktaran Bezirgan Tanış, 2021: 274-275), pandemi sürecinde kadınların ücretsiz emekleri konusunda ikinci vardiyaya ek olarak üçüncü ve dördüncü vardiya kavramlarını dile getirmiştir. Annelerin aile içindeki ilişkileri ve süreçleri düzenleme, aile bireylerinin duygusal iyiliğini sağlama, farklı konularda planlamalar yapma, gereklilikleri hatırlama gibi işlerinin tümünü üçüncü vardiya ve çocukların eğitim süreçlerindeki rolünü de dördüncü vardiya olarak adlandırmıştır. Aileyle ilgili tüm kaygıların zihinsel yükünü de kadınlar üstlenmek zorunda kalmıştır. Kadınların kendisine zaman ayırmaya izin vermeyen iç içe geçmiş, mesai saati olmayan bu emek sürecini Sheila Rowbotham şöyle ifade etmiştir: "Kadınlar işe gitmez, işe uyanır." (Rowbotham'dan aktaran Yaman: 2022: 14).

Tablo 3.7. Covid-19 sırasında çocuk bakımı saatlerinde haftalık artış.

Ülkeler	Kadın	Erkek
ABD	4,6	2,4
İngiltere	4,7	3,4
İspanya	4,2	1,9

Tablo 3.7 (devamı). Covid-19 sırasında çocuk bakımı saatlerinde haftalık artış.

Kore Cumhuriyeti	5,6	2,2
Güney Afrika	6,9	4,1
Rusya	3,1	1,6
Meksika	13,2	6,3
Japonya	2,9	1,7
İtalya	4,4	5,2
Hindistan	4,3	4,3
Almanya	2,9	0
Fransa	3,1	2,6
Çin	8,2	6,5
Kanada	5,0	3,0
Brezilya	5,6	4,5
Avustralya	3,9	2,0
Ortalama	5,2	3,5

Kaynak: UN Women, 2020d.

Salgın sürecinde, cinsiyete göre haftalık çocuk bakım saatlerindeki artış, 16 ülkeden 14.509 kişiyle yapılan anket sonuçlarından elde edilen verilerle oluşturulan tablo 3.7.'da görülmektedir. Salgın süreciyle hem erkek hem kadınlarda çocuk bakımına ayrılan zaman artmıştır ancak kadınlarda artış oranı daha yüksek gerçekleşmiştir. Salgından önce kadınlar haftada 26 saat çocuk bakımıyla ilgilenirken salgınla birlikte 31 saate çıkmıştır. Erkeklerde ise bu değişim 20 saatten 24 saate yükselme biçiminde değişmiştir. Ankete katılan kadınların %65'i salgından önce çocuk bakımında 4 veya daha az saat geçirdiğini söylerken salgın sürecinde %46'sı 5 veya daha fazla saat geçirdiğini belirtmiştir. Salgın öncesinde kadınlarda %11 düzeyinde olan çocuk bakımında 9 veya daha fazla saat geçirme oranı salgınla birlikte %17'ye çıkarken, erkeklerde bu artış %4'ten %6'ya olmuştur. 6 yaşın altında çocuğu olan kadınların çocuk bakımında geçirdiği zaman salgın

sürecinde %36 iken, erkeklerde %11'dir. İtalya ve Hindistan dışındaki tüm ülkelerde kadınlar çocuk bakımında erkeklerden daha fazla zaman geçirdiklerini dile getirmiştir (UN Women, 2020d).

Deniz Kandiyoti' ye göre, salgının en başında yayılan "salgın herkesi etkileyecek ve herkesi eşitleyecek" düşüncesi tamamen yanılgıdır. Aksine eşitsizlikleri daha da belirginleştiren pandemide okul gibi resmi kurumlar dışında hazır yemek, çocuğu okul sonrası sanat-spor faaliyetlerine göndermek, birkaç saatliğine çocuğu aile yakınına bırakmak gibi gayri resmi olanaklar da insan hayatından çıkmış ve bunlar hane içindeki kadınlara yüklenmiştir. Evde öğretmenlik fonksiyonunun %99'unu kadınların gerçekleştirdiğini söyleyen Kandiyoti, ücretsiz emekteki cinsiyet farkının kadın zamanının erkek zamanından daha değersiz olduğu yazılı olmayan kuralı nedeniyle gerçekleştiğini dile getirmiştir (Başaran, 2020).

Evren Gökçe (2021) ise salgın sürecinde evden çalışmaya başlayan kadınların sadece artan ev ve bakım işi nedeniyle değil mesai saatlerinin yok sayılmasıyla patronlar tarafından 24 saat ulaşılabilir olarak görülmenin bedelini de yaşadığını belirtmiştir. Bir yandan yemek yaparken bir yandan iş görüşmesi yapmak zorunda kalan kadınların annelikle bir nevi cezalandırıldığını ifade etmiştir.

İtalya'da We World ile Ipsos araştırma şirketi tarafından yapılan anket verilerini aktaran Pınar (2020), kadınların %60'ının, erkeklerin ise sadece %21'inin ailenin bütün işlerini tek başına üstlendiklerini belirtmiştir. Ankete katılan her 2 kadından 1'i ve her 5 erkekten 2'si ise gelecek planlarını ertelemiş veya iptal etmiştir.

UNDP tarafından desteklenen ve Memiş ve İlkkaracan (2020) tarafından Türkiye özelinde hazırlanan raporda, Türkiye'nin her bölgesinden 2.407 kişinin katılımıyla sağlanan anket sonuçları aktarılmıştır. Kadınlarda ücretsiz iş yükü salgınla birlikte 2,9 saatten 4,5 saate erkeklerde ise 0,3 saatten 1,1 saate çıkmıştır. Ücretli ve ücretsiz toplam iş yükü erkeklerde 1,2 saat azalırken kadınlarda 1 saat artmıştır. Toplam iş yükündeki fark salgından önceki döneme göre 2,1 saat büyümüştür. Özellikle ücretli işte çalışmaya devam eden kadınlarda, ücretli iş yükü 6,2 saatten 6,5 saate çıkarken, ücretsiz iş yükü 1,5 saatten yaklaşık %80 oranında artarak 9,2 saate çıkmıştır. Böylelikle Türkiye'de toplumsal cinsiyete dayalı çalışma sürelerindeki fark ücretli çalışmada -1,6'dan -0,2'ye düşerken, ücretsiz

çalışma alanında 1,4'ten 1,8'e yükselmiştir. Bu farklara rağmen evden çalışmayan erkeklerin ücretsiz çalışma sürelerinde 0,3 saatten 0,8 saate, evden çalışan erkekler için ise 0,2 saatten 1,1 saate bir artış yaşanmıştır. Kadınların %68'i erkeklerin ise %41'i ücretsiz iş sürelerinin arttığını dile getirirken, artan iş yükünün bunalıma yol açtığını belirtmişlerdir (Memiş ve İlkkaracan, 2020:1-8).

Tablo 3.8. Ücretli-ücretsiz işte geçirilen süre (15-64 yaş) (günde dakika).

Gösterge	**Cinsiyete Göre Ücretsiz İşte Geçirilen Süre**		**Cinsiyete Göre Ücretli İşte Geçirilen Süre**		**Cinsiyete Göre Toplam İşte Harcanan Süre**	
Cinsiyet	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Ülkeler						
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

Tablo 3.8(devamı). Ücretli-ücretsiz işte geçirilen süre (15-64 yaş) (günde dakika).

Gösterge	Cinsiyete Göre Ücretsiz İşte Geçirilen Süre		Cinsiyete Göre Ücretli İşte Geçirilen Süre		Cinsiyete Göre Toplam İşte Harcanan Süre	
Cinsiyet	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Ülkeler						
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
Kore	49,0	215,0	419,0	269,4	468,0	484,4
Türkiye	67,6	305,0	358,3	133,9	425,8	439,0
İngiltere	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

Tablo 3.8(devamı). Ücretli-ücretsiz işte geçirilen süre (15-64 yaş) (günde dakika).

Gösterge	Cinsiyete Göre Ücretsiz İşte Geçirilen Süre		Cinsiyete Göre Ücretli İşte Geçirilen Süre		Cinsiyete Göre Toplam İşte Harcanan Süre	
Cinsiyet	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Ülkeler						
OECD Ortalaması	136,5	263,4	317,8	217,7	454,3	481,1
OECD DIŞI ÜLKELER						
Çin	91,0	234,0	390,0	291,0	481,0	525,0
Hindistan	51,8	351,9	390,6	184,7	442,3	536,6
Güney Afrika	102,9	249,6	294,2	195,0	397,1	444,6

Kaynak: OECD Stat. Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Salgının etkilerinin devam ettiği 2022 yılında OECD ülkelerinde ücretli ve ücretsiz çalışma sürelerinin günde/dakika şeklinde verildiği Tablo 3.8.'deki veriler, küresel olarak kadınların erkeklerden daha fazla ücretsiz işe zaman ayırdığını göstermektedir. Ücretsiz işlerde harcanan zaman farkının en yüksek olduğu ülke ise Türkiye'dir. Türkiye'de erkekler günde 67,6 dakikalarını ücretsiz çalışmaya harcarken, kadınlarda bu süre 305 dakikadır ve aradaki fark 237,4 dakikadır. Yani Türkiyeli kadınlar 2022 yılında erkeklerden 237,4 dakika daha fazla ücretsiz işlere zaman harcamıştır. Ücretli ve ücretsiz toplam çalışma sürelerindeki en büyük fark ise Portekiz'de yaşanmıştır. Portekizli kadınlar Portekizli erkeklerden günde 90,8 dakika daha fazla emek harcamıştır. OECD ortalamasında ise bir günde kadınlar erkeklerden 126,9 dakika daha fazla ücretsiz emeğe zaman ayırmaktadır. Bu farkın en düşük olduğu ülke ise 49,2 dakika ile İsveç olmuştur. Salgınla birlikte erkeklerin ev işlerinde geçirdikleri zaman artmış olsa da kadınlarla aralarındaki fark büyüktür ve büyümeye devam etmektedir.

Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının kadın emeğinden ayrı düşünülemeyeceği gerçekliğiyle birlikte, pandeminin ev içi ücretsiz işleri artırması nedeniyle işgücü piyasalarındaki konumlarını etkilediği açıkça görülmektedir. Yapıldığında görünmez yapılmadığında görünür olan ev ve bakım işleri, dünya genelinde kadınları farklı boyutlarda etkilemiştir. Bu durum kadınlar için

rezervasyon ücreti olarak ifade edilen ve istihdamda olmanın maliyeti ile ev içi ücretsiz emeğin faydasının karşılaştırılmasıyla hesaplanan bir gösterge üzerinden açıklanmıştır. Rezervasyon ücretinin yüksek olduğu durumlarda kadınlar istihdamdan çekilmiştir. Ev içi işlerin pandemide işgücü piyasasından karşılanması veya başkasına devredilmesi sınırlandığından aynı zamanda çeşitlenip harcanan süre arttığından, kadınlar için rezervasyon süreleri ciddi şekilde artış göstermiştir. Sonuç olarak artan rezervasyon ücretleri nedeniyle bazı kadınlar işgücü piyasasından ayrılmayı tercih etmiştir. Bu durum kadınların işgücü piyasalarındaki eşitsiz konumunu daha da derinleştirmiş, gelir düzeylerini düşürmüş ve kadın yoksulluğunun artmasına neden olmuştur (Alpar, 2020:174-182).

3.4 Covid-19 Pandemisinin İş-Aile Çatışmasına Etkisi

Salgın sürecinde yaşamın daha çok ev içinde geçmesi ailelerde stres, sosyal düzensizlik ve ekonomik belirsizliklere yol açmıştır. Bu süreçte özel alanda bireylerin iletişim biçimlerinde, rol ve sorumluluklarında, ilişkilerinde ve iş biçimlerinde farklılıklar yaşanmıştır. Özel alandaki bu değişim bireylerin kamusal alandaki konumlarını etkilemiştir. Özel ve kamusal alanda anne-eş-çalışan gibi çoklu rol üstlenen kadınlar, ev içindeki iş ve bakım yüklerinin artmasıyla zaman yoksulluğu yaşamaya başlamış, yetememe durumuyla karşılaşmıştır. Bu durum iş-aile çatışmalarının yaşanmasına veya şiddetlenmesine yol açmıştır (Buyuk ve Özmete, 2023:124). Kadınların kamusal alanda karşılaştıkları sorunların temel nedenini, özel alanda üstlendikleri ev işi ve bakım rolleri belirlemektedir (Yerlikaya, 2022: 63). Salgında ev ve bakım rollerine daha fazla zaman ayırmak zorunda kalan kadınlar iş yaşamında türlü sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Elbette bu sorunlar salgın süreciyle ortaya çıkmamış, salgın öncesindeki yaşam koşullarının ve eşitsizliklerin bir uzantısı olarak gelişim göstermiştir. Ev içi rollerin iş sorumluluklarını etkilemesine ek olarak, salgın sürecinde erkeklere oranla daha fazla kayıtlı istihdam ve gelir kaybı yaşamanın kadınlardaki negatif duygusal sonuçları ev içi rolleri de etkilemiştir. Özel ve kamusal alan arasındaki sorunların negatif etkileşimi kadınlarda yoğun strese ve günlük yaşam standartlarını kaybetmesine yol açmıştır (Bay Karabulut, 2021: 73-77).

Salgının yarattığı ekonomik kriz ile bireyler hayatta kalmak amacıyla ev eksenli çalışmaya (Purkis ve Çelebi, 2023: 134) ve iş örgütleri fiziksel teması azaltmak amacıyla uzaktan çalışma biçimine geçmişler veya zorunda kalmışlardır.

Uzaktan çalışma biçimi iş-aile çatışmasında etkili bir faktördür. Ayrıca bireylerde fiziksel ve zihinsel tükenmişliğe neden olabilmektedir (Can Yalçın, 2022: 821). Uzaktan çalışma biçiminin bireylere etkisinde, yerleşik yasal ve düzenleyici sistemler, özel ve kamusal alanda var olan cinsiyete dayalı iş bölümü, işverenin politikaları ve uygulamaları etkili olmaktadır. Diğer çalışma biçimleri gibi uzaktan çalışma biçimi de cinsiyete dayalıdır. Ücretli iş sorumluluklarının yanı sıra ev ve bakım işlerindeki eşitsiz yapı uzaktan çalışma biçiminde de kadınları erkeklere göre daha dezavantajlı konuma getirmektedir (ILO, 2020a: 18).

Günindi Ersöz'ün (2020: 1517) salgın döneminde 413 kadınla genel tarama modeline dayalı betimsel bir yöntemle Google Forms üzerinden yaptığı çalışmada aktarılan deneyimlere göre, uzaktan çalışan kadınlar odaklanma, dikkat bozukluğu, motivasyon eksikliği, uyum problemi, uyku sorunu ve çalışma hayatında verimsizlik gibi sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Ayrıca mesai günü, saati ve öğle arası gibi kavramların kaybolması iş ve aile yaşamı arasındaki sınırları soyutlaştırmıştır. Ev ve bakım işi ve ücretli iş arasındaki sorumlulukların birbirine karışması kadınlarda belirgin bir negatif etkiye yol açmıştır.

Buyuk ve Özmete'nin (2023: 128-133) İstanbul'daki sosyal hizmet uzmanı, psikolog, sosyolog, öğretmen, hemşire, temizlik ve yardımcı hizmetler personeli, çocuk gelişimci gibi mesleklerde çalışan 325 evli kadın ile Google Forms üzerinden yaptıkları araştırmada, 32-40 yaş arası kadınların salgın döneminde iş-aile çatışmasını daha yoğun yaşadıklarının sonucuna ulaşmışlardır. Bu yaş aralığındaki kadınlar, ailesine daha fazla zaman ayırdıkları için kariyerlerine gerekli zamanı ayıramadıklarını dile getirmişlerdir. Dört veya daha fazla çocuğu olan kadınlar iş-aile çatışmasını daha yoğun yaşarken hiç çocuğu olmayanlarda çatışma sıklığı en aza inmektedir. Mesleki olarak en çok temizlik ve yardımcı personellerin iş-aile çatışmasından etkilendiği aktarılırken en az psikologlar etkilenmiştir.

Salgın sürecinde eğitim dünyasının uzaktan çalışma biçimine uyumlaştırılması ve online eğitime geçilmesi zorunlu kılınmıştır. Bu zorunlu yenilik öğretmenlerin çalışma metodolojilerini, öğretme ve öğrenme biçimlerini online eğitimle uyumlaştırmasını ve gerekli teknolojiyi hızlı bir biçimde öğrenmesini gerektirmiştir. Salgından önceki araştırmalarda görüldüğü üzere, aşırı iş yükü öğretmenlerde stres, depresyon ve anksiyete gibi çeşitli ruhsal bozukluklara yol açmaktadır. Online eğitimin gereklilikleri ve iş-aile yaşamı arasındaki sınırların belirsizleşmesi öğretmenlerin iş yükünde çarpan etkisi yaratmış ve onları

tükenmişliğe itmiştir (Can Yalçın, 2022: 821). Dişileştirilmiş mesleklerden olan öğretmenlikte kadın istihdam yoğunluğunu ve ücretsiz bakım emeğinde kadınların birçok yükü üstlendiği gerçeğini bir arada düşündüğümüzde, bu tükenmişliği kadın öğretmenlerin sayıca daha fazla ve yoğun yaşadığını söyleyebiliriz.

Northeastern Üniversitesi'nden Bilge Ertan ile youtube üzerinden yapılan röportajda salgın döneminin iş hayatındaki kadınlara etkisi üzerine konuşulmuştur. Kadınlarda stresin arttığını dile getiren Ertan, akademik çalışan kadınlarda da bu stresin geçerli olduğunu belirtmiştir. Kendisinin de kızının evde olduğu süreçte akademik çalışmalarında zorlandığını söylemiştir. Kadınların çocuk bakımı ve ev işlerinden kalan 1-2 saat aralıklarda çalışmaya çalıştıklarını ancak rollerin çatışması ve yoğunluğundan kaynaklı iş-aile çatışması yaşadıklarını söylemiştir. Kadınların hem verimliliklerinin azaldığını hem de stres seviyelerinin arttığını söyleyen Ertan bunun sebebini; "çünkü ne iyi bir anne ne de iyi bir çalışan olabiliyorlar" şeklinde açıklamıştır (Esra Öz, 2021).

Karantina sürecinde, akademik dergi editörlerinin fark etmesiyle yapılan çeşitli araştırmalar sonucu kadın akademisyenlerde %50'den fazla üretkenlik kaybının yaşandığı görülmüştür. Yılda 14 kez yayınlanan While Comparative Political Studies (Karşılaştırmalı Siyasal Çalışmalar Dergisi) pandemi döneminde kadın akademisyenlerden gelen başvuru sayılarının önceki yıla göre aynı kaldığını, erkek akademisyenlerde ise %50'den fazla arttığını açıklamıştır (Kitchener, 2020).

Sağlık çalışanları ise salgın sürecinde artan enfeksiyon riski ve uzun çalışma saatleri nedeniyle iş-aile çatışma oranı artan mesleklerdendir. Hekimlerde cinsiyetler arası farka baktığımızda kadınlarda toplumsal cinsiyete dayalı ev içi eşitsiz yükler nedeniyle erkek sağlık çalışanlarına göre iş-aile çatışması yaşama oranı daha yüksektir. Mesleklerinin sonucu olarak enfeksiyon riskini kabul etmiş olsalar da, aile içinde özellikle kronik hastalığa sahip veya yaşlı bireylerin olduğu durumlarda bulaş kaygısı yaşamışlardır (Baki ve Piyal, 2020:120). Kadın sağlık çalışanları enfekte olma riskini erkek meslektaşlarına göre 3 kat fazla yaşamıştır (UN Women, 2020a). Hem kendileri için hem ailesi için artan bulaş riski sonucu iş-aile çatışması yaşama oranları artmıştır.

Küresel olarak sağlık ve bakım çalışanlarının %70'inden fazlasını kadınlar oluşturmaktadır. Bu nedenle salgınla mücadelede en ön saflarda kadınlar olmuştur. Ücretli işlerinde uzun çalışma saatleriyle evde ise artan bakım işleriyle çifte bir iş

yüküyle karşı karşıya kalan yaklaşık 100 milyon kadın sağlık çalışanı için iş-aile dengesini kurmaya çalışmak zor bir süreç olmuştur (ILO Türkiye, 2020b).

Sağlık çalışanlarında cinsiyet temelli yaşanan diğer bir sorun ise koruyucu ekipmanların erkeklere göre tasarlanmış olmasından kaynaklanmaktadır. Koruyucu ekipmanları giymenin ortalama 45 dakika kadar vakit almasına ek olarak kadınların bunları kendi bedenlerine göre ayarlaması gerekmektedir. Uzun kolların kıvrılması, oldukça büyük gelen önlüğün açık alan kalmaması adına maskeye bantlanması, maskelerin kulak arkasına sıkıştırılması ve koruyucu gözlüklerin burunda daha az morarma yapması için tampon olarak pamuk kullanılması gibi ekstra adımları izlemek zorunda kalmışlardır. Zaten uzun süre alan giy-çıkart süreci kadınlar için regl döneminde ekstra bir külfet haline gelmiştir. Kadınlar bu dönemde bu zorluğu hafifletmek için kanamalarını azaltmanın yollarını arar hale gelmişlerdir (BBC News, 2020).

Tüm bu örnekler, kadınların iş-aile çatışması nedeniyle emek piyasalarında var olma koşullarının ağırlaştığını göstermektedir. Bu dengeyi kurmak zorlaştıkça hem ruhsal olarak hem de verimlilikleri açısından olumsuzluklarla daha yoğun karşı karşıya kalmışlardır.

3.5 Covid-19 Pandemisinin Eğitime Etkisi

Pandemi süreci yaşamın diğer bileşenlerinde olduğu gibi eğitimi de etkilemiş ve tarihteki en uzun eğitim kesintisine yol açmıştır. 190'dan fazla ülkede 1,6 milyar öğrencinin eğitim yaşantısını değiştirmiştir. Örgün ve yaygın tüm eğitim modellerini, okul öncesi ve yükseköğretim eğitimi arasındaki tüm eğitim seviyelerini, meslek okullarından üniversitelere tüm eğitim türlerini farklı düzeylerde evrensel olarak etkilemiştir. Pandemiden önce var olan eğitim eşitsizlikleri pandemiyle birlikte şiddetlenmiştir. Dezavantajlı ve dezavantajlı olmayan bireyler, cinsiyetler, toplumsal sınıflar ve ülkeler arasındaki eğitim eşitsizlikleri, pandemi sürecinde bireylerdeki eğitim yoksunluğunu, eşitsizliğini ve kesintisini belirlemiştir. Engelli bireyler, kız çocukları ve kadın öğrenciler, gelir düzeyi düşük alt sınıflar ve çevre ülkeler olumsuz etkilerle daha fazla karşılaşmıştır. Pandemiden önce 250 milyondan fazla çok okula gidemezken, bu oranın pandemiyle birlikte daha fazla artma riski ortaya çıkmıştır. Bu riskin oluşmasında; ekonomik krizle birlikte çalışmaya eğilimin artması, artan ev işleri ve çocuk bakımı, özellikle kız çocukları için artan erken ve zorla evlilikler, istenmeyen ve erken

gebelikler, uzaktan eğitim sürecinde oluşan öğrenme kayıpları ve yeni bir salgın endişesi gibi nedenler etkili olmuştur (Yıldız ve Akar Vural, 2020: 556-558).

Okulların kapatılması ve uzaktan eğitime geçilmesiyle ülkeler farklı eğitim stratejileri denemiştir. Çoğu internet ve teknolojik araçlar yoluyla kurulan bu stratejilerin erişilebilirlik seviyeleri eşit gerçekleşmemiştir. Özellikle ekonomik ve coğrafi dezavantajları olan öğrenciler için uzaktan eğitim sistemi yüz yüze eğitime ikame olamamıştır. Bu süreçte öğrencilerin %89'undan fazlasının eğitime erişemediği tahmin edilmektedir (Yeniçeri ve Koç, 2021: 94). Çünkü dünyada 1,3 milyar çocuğun evde internet erişimi yoktur ve kırsal bölgelerde dijital yoksulluk oranı artmaktadır. Küresel olarak öğrenme yoksulluğu oranı pandemi öncesine göre 10 puan artarak %63'e yükselmiştir. Eğitim sisteminin durma noktasına geldiği pandemi sürecinde, öğrenciler yüz yüze eğitimde öğrenebilecekleri akademik eğitimin çoğundan veya tamamından mahrum kalmıştır. Bu uzaklaşma bir neslin geleceğini de belirlemiştir. Dünya Bankası'nın geçmiş tahminlerine göre normal zamanda bir öğrencinin 2020 yılında eğitimden uzak kalması yaşam boyu kazancından 25 bin doları kaybetmesine yol açacaktı. Pandemiyle birlikte bu neslin yaşam boyu kazanç kaybının ise 17 trilyon dolara yükseldiği tahmin edilmektedir (UNICEF, 2021: 5-22).

Küresel çalışmalar yapan Çocukları Kurtarın Vakfı'nın 2020 yılında Kamboçya'da yaptığı çalışmaya göre çocukların %90'ı uzaktan eğitim sisteminde çok az şey öğrenmiş ve öğretmenleriyle kontrol amaçlı iletişimleri genellikle haftada bir gerçekleşmiştir. Çocukların %60'ı ev işlerine harcadıkları emeğin arttığını söylerken %34'ü de kardeşlerinin bakımına normalden daha fazla zaman harcadığını dile getirmiştir (Save The Children, 2020: 17-22).

Okulların kapanması sadece eğitim sürecini değil çocukların sağlıklarını ve güvenliklerini de etkilemiştir. Aile içi şiddet, çocuk işçiliği oranları ve özellikle ergenler arasında ruh sağlığı sorunları artmıştır. Bazıları için tek güvenilir gıda ve günlük beslenme kaynağı olan okul yemeklerinden 370 milyondan fazla çocuk yararlanamaz hale gelmiştir (UNICEF, 2021: 26).

Uzaktan eğitim sürecinin olumsuz etkilerini kız çocukları ve genç kadın öğrenciler daha yoğun hissetmiştir. Küresel olarak her 3 kızdan 2'sinin ev işlerine, yarısından fazlasının ise kardeşlerinin bakımına ayırdıkları zaman artmıştır. Bu durum kız çocuklarının derslerine zaman ayırmasını erkek çocuklarına göre 2 kat daha fazla engellemiştir (Yeniçeri ve Koç, 2021: 94).

Pandemi nedeniyle eğitimine devam edemeyen 743 milyon kız çocuğunun 111 milyondan fazlası eğitim almanın normal şartlarda da zor olduğu az gelişmiş ülkelerde yaşamaktadır. Mali, Nijer ve Güney Sudan'da 4 milyondan fazla kız çocuğu pandeminin etkileri nedeniyle okuldan ayrılmıştır. Kadınlar ve kız çocukları için yaygın ve yıkıcı olan pandeminin etkileri, kızların eğitimi için 20 yılda elde edilen kazanımları tersine çevirmiştir. Bazı kız çocukları için okula hiçbir zaman dönmeme ihtimalini yaratmıştır. Gelir seviyesi düşük ailelerde giderleri azaltmak için vazgeçilen ilk seçenek kız çocuklarının eğitimi olmuştur. Toplumların en dezavantajlı gruplarından olan mülteci ailelerde, erkek çocuklarına göre kız çocuklarında yarı yarıya daha fazla olan okula kaydolma eşitsizliği pandemiyle daha da derinleşmiştir (UNESCO, 2020).

Uzaktan eğitimi kız ve erkek çocukları arasında eşitsiz kılan bir diğer faktör dijital okuryazarlıktaki cinsiyet farklılıklarıdır. UNESCO verilerine göre Amerika kıtası hariç dünyanın geri kalanında internet kullanımı erkeklerde daha yoğundur. Erkeklerin %28'i kadınların %15'i internet kullanma ayrıcalığına sahiptir. Erkeklere göre cep telefonuna sahip olma oranı da kadınlarda %8, cep telefonundan internet kullanma oranı ise %20 daha azdır. Dijital okuryazarlıktaki bu cinsiyet farkı uzaktan eğitime kadınların ve kız çocuklarının erişiminin daha kısıtlı olduğunu ve eğitimden uzaklaşma riskinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle düşük ve alt-orta gelirli ülkelerde 12-17 yaş arasındaki kız çocuklarının okulu bırakma riski artmıştır. Küresel olarak pandemi etkisiyle okuldan ayrılan 11 milyon kız çocuğunun okula bir daha hiç dönmeyeceği tahmin edilmektedir (UNESCO, 2021). Kız çocuklarının dijital cihazlara ve internete erişim yoksulluğu onların dijital bilgi ve becerilerinin daha düşük olmasına yol açmaktadır. Bu durum uzaktan eğitime erişme ve faydalanma becerilerini de sınırlandırmaktadır (UNICEF, 2020).

Birleşmiş Milletler (BM) Yüksek Komiserliği'nin 2022'de yayınlanan yıllık raporuna göre; okulların kapanması hem kız hem erkek çocuklarına yönelik çevrim içi ve çevrim dışı zorbalıklar da dahil olmak üzere cinsiyete dayalı şiddetin artmasına yol açmıştır. Bilinçsizce kullanılan bilgi iletişim araçları yoluyla siber zorbalık oranları artmıştır. 25 ülkede yapılan kapsamlı bir çalışma sonucuna göre, kız çocuklarının bilgi iletişim araçlarına sahip olmasının engellenmesi maliyetlerden daha çok ebeveynlerin dijital güvenlik kaygısıyla ilgilidir. Bazı

topluluklarda ise dijital araçlara sahip olmak ahlaka aykırı olarak görüldüğünden kız çocukları ve kadınlar için yasaklanmıştır (BM, 2022: 6-8).

Evde kalma artan ev işlerinin hem kadınlara hem de kız çocuklarına ek bir yük olmasına yol açarken, toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti de artırmıştır (UNESCO, 2021). Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin artmasıyla kız çocuklarında cinsel istismara uğrama, erken ve istenmeyen gebelik ve çocuk evlilikleri oranı artmıştır (UNESCO, 2020).

Okullar sadece öğrenme kurumu değildir. Her türlü şiddet ve istismardan koruma, psikososyal destek, cinsel sağlık, üreme ve ruh sağlığı hizmeti, regl bilgisi, temizlik ve hijyen, gıda ve beslenme gibi temel ihtiyaç ve gerekliliklere yönelik hizmetlerin sunulduğu yerdir. Okullar, genellikle ev içi şiddet ve istismarın tespit edilmesi ve gerekli yerlere bildirilmesi için önemli bir araç olurken, bu desteklerden mahrum kalan kız çocuklarının toplumsal cinsiyete dayalı şiddetten ve istismardan korunma olasılıkları düşmüştür (BM, 2022: 7-8).

Uzaktan eğitim sürecinde cinsel sağlık ve üreme sağlığı eğitimlerine gereken önem verilmemesi cinsel sağlıkla ilgili bilinç eksikliğine yol açmıştır. Bu durum özellikle kız çocuklarını istenmeyen gebelik ve cinsel hastalıklar gibi risklere daha açık hale getirmiştir. Ayrıca, erkek çocuklarının cinsiyet eşitliği ve şiddet ile ilgili olumlu bilgileri öğrenmesini ve içselleştirmesini kısıtlamış, bu durum da toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin devamına ve üretilmesine yol açmıştır (BM, 2022:8). Okulların kapanma döneminde bazı ülkelerde erken gebelik, çocuk evlilikleri ve zorla evliliklerde artış yaşanmıştır. Erken gebelikler kız çocuklarının okula devam etme olasılığını engellemektedir. Engellerden bir diğeri pandemi sürecindeki ekonomik sıkıntılar yaşayan hanelerin temel ihtiyaçlar için kız çocuklarını ticari sekse veya evlendirmeye zorlamasıyla kız çocuklarının istismar edilmesi ve sömürülmesidir (UNICEF, 2021: 28). UNESCO tahminlerine göre 2030 yılına kadar sadece pandemi nedenli olarak 7 milyon daha fazla istenmeyen gebelik, 31 milyon daha fazla cinsiyete dayalı şiddet ve 13 milyon daha fazla çocuk evliliği yaşanacaktır (UNESCO, 2020).

Okulların kapanmasının uzun vadeli etkilerini net bir şekilde açıklamak zordur. Ancak bu bilgiler eşliğinde bir neslin tüm yaşamını etkileyeceğini tahmin etmek zor değildir. Okulların kapanmasından tüm çocuklar etkilenmekle birlikte kız çocuklarının daha olumsuz etkilendiği görülmektedir. Var olan cinsiyet eşitsizliklerinin yol açtığı dezavantajlar ve engeller kız çocuklarının geleceklerini

biçimlendirmiştir. Pandemi döneminde daha fazla öğrenim kaybına, cinsel istismara ve beden-emek sömürüsüne maruz kalan her kız çocuğunun gelecekteki işgücü piyasasındaki konumunun daha eşitsiz olması veya işgücü piyasasında hiç yer almaması muhtemeldir.

3.6 Covid-19 Pandemisinin Kadına Yönelik Şiddete Etkisi

Şiddet sadece savaş alanında görülmemektedir. Kimi haneler, şiddetin en yoğun yaşandığı alanlardır. Pandemi öncesinde küresel olarak her üç kadından biri kadına yönelik şiddetin bir türüne maruz kalmıştır (BM, 2020: 17). Kadınlar hiç tanımadıkları yabancılar tarafından şiddete uğradığı gibi aynı hanede yaşadıkları erkekler tarafından da farklı şiddet biçimlerine maruz kalmaktadır. Kadına şiddet vakalarının büyük bir çoğunluğunun failleri beraber yaşadıkları kocaları, eski kocaları, partnerleri, eski partnerleri, babaları ya da erkek aile üyeleridir. Kadınlar erkekler tarafından sadece kadın oldukları için, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve bu eşitsizliklerin devamı için şiddete maruz kalmaktadır. Faillerin bilinçli olarak uyguladıkları şiddetin amacı kadınları kontrol etmek, baskı oluşturmak, ceza vermek, çıkar sağlamak, sinir ve öfkelerini boşaltmak ve kırılgan erkekliklerinin güç gösterisini sergilemektir (Mor Çatı, 2020: 11). Şiddet faillerini toplumun belirli bir grubuna ayırmak mümkün değildir. Öyle ki Türkiye'de yapılan bir çalışmaya göre genel tahminin aksine, 1997 eğitim reformuyla eğitim seviyesi yükselen kadınlar diğer kadınlarla aynı oranda fiziksel veya cinsel şiddete maruz kalmış, psikolojik ve ekonomik şiddet oranı ise artmıştır. Küresel veriler diğer ülkelerde de benzer sonuçların varlığını göstermektedir (Esra Öz, 2021). Türkiye feminist hareketin kurucu ve öncü isimlerinden Şirin Tekeli'de bu durum hakkında şunları söylemiştir: 1987 yılındaki ilk feminist eylem Dayağa Karşı Yürüyüş zamanına kadar okumamış işçi sınıfı kadınların ezildiğini düşünürdük. Ancak bu yürüyüş ile okumuş, meslek sahibi kadınlar da kocaları tarafından şiddete maruz kaldığını dile getirdiler. Dolayısıyla aile içi şiddetin hepimizin içinde olduğunu keşfettik (BÜKAK, 2017).

Kadına yönelik şiddet oranları salgın hastalıklar da dahil olmak üzere, acil ve olağandışı durumlarda artış göstermektedir. Özellikle engelli, mülteci, savaş alanında bulunan veya göçmen kadınlar en riskli grup içerisinde yer almaktadır (WHO, 2020). Kadına yönelik şiddet vakaları bu tür durumlarda görmezden

gelinmekte, gereken öncelik verilmemekte ve eksik rapor edilmektedir. Bu nedenle bu süreçlerdeki veriler eksik kalabilmektedir (WHO ve UN Women, 2020b).

Covid-19 pandemisi döneminde alınan karantina önlemleri ve sokağa çıkma yasakları kadınları istismarcılar ve şiddet failleriyle aynı evde kapalı kalmak zorunda bırakmıştır (UN Women, 2021). Bazı kadınlar için evden çıkmanın özgürlüğü sadece bir refah sorunu değil, fiziksel bir güvenlik ve hatta ölüm kalım meselesi haline gelmiştir (TED Women, 2020). Artan ekonomik ve sosyal stres kaynakları, önlemler sonucu kısıtlanan fiziksel iletişim ve hareketsizlik etkileriyle birleşince kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddet riski artmıştır. Hane içinde bulunma süresinin ve kişi sayısının artması, uyuşturucu madde ve yüksek düzeyde alkol kullanımı, sağlık ve destek hizmetlerine erişimin sınırlanması ve akran desteğinin azalması koşulların kötüleşmesinde etkili olmuştur. Sosyal hizmet birimlerinin öncelikleri arasına kadına yönelik şiddeti almaması da desteklere erişimi engellemiştir. Adli makamların, polis ve sağlık hizmetlerinin yaşadığı olağanüstü yoğunluk hizmet önceliklerini belirlemek zorunda bırakmış ve bu öncelik genel olarak diğer sorunlara verilmiştir. Artan şiddet vakaları sonucu bazı kadın sığınma evleri tamamen dolarken bazıları ise sağlık merkezlerine dönüştürülmek üzere kapatılmıştır (BM, 2020: 17). Türkiye'deki kamu kurumlarında da benzer gelişmeler görülmüş ve görevlerin yerine getirilmemesinin gerekçesi olarak pandeminin getirdiği etkiler gösterilmiştir (Mor Çatı, 2020: 7).

Birleşmiş Milletler (BM) tarafından Covid-19 pandemisiyle ilgili "gölge pandemi" ifadesi kullanılmıştır. Dikkat çekilmek istenen konu, Covid-19 pandemisinin sağlık krizi gibi görünmesi ancak bu süreçte ev içi şiddet oranlarının yüksek oranda artmasıdır. Küresel olarak polis merkezlerinden, yardım ve destek hatlarından, sosyal kuruluşlardan ve araştırmalardan alınan veriler pandemi başlangıcından itibaren kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetin arttığını göstermektedir. Dünya genelinde pandemi sürecinde 15 yaş ve üzeri 245 milyon kadın ve kız çocuğu cinsel veya fiziksel şiddete uğramıştır. Bu şiddetin failleri ise mağdurların en yakınındaki kişiler olmuştur. BM'nin 2021 yılında 16.154 kadın ile yaptığı çalışmaya göre; katılımcıların %40'ı ev içi şiddetin arttığını, %58'i kendilerini pandemi öncesi döneme göre evlerinde daha güvensiz hissettiklerini dile getirmiştir. Bangladeş %93 oranıyla şiddet vakalarının en yüksek bildirildiği ülke olmuştur. Onu %80 ile Kenya ve %69 ile Fas takip etmiştir. Her 2 kadından 1'i kendisinin veya bir tanıdığının pandemi sürecinde şiddet türlerinden en az birine

maruz kaldığını bildirmiştir. Şiddet vakaları en yüksek 18-49 yaş aralığındaki kadınlarda %48 oranında görülmüştür. 50-59 yaş arasındaki kadınlarda %42, 60 yaş üstü kadınlarda ise mağdur oranı %34 olarak aktarılmıştır. Bu süreçte sadece ev içinde değil kamusal alanda da şiddet oranları artmıştır. Kamusal ve özel alanda şiddetin, duygusal olarak ise güvensizlik hissinin artması kadınların ve kız çocuklarının özgürlüğünü kısıtlamaktadır. İşte, okulda ve kamusal hayatta bulunma becerilerini, sosyal ve kamusal hizmetlere katılımını, sağlık ve refah düzeylerini azaltmaktadır (UN Women, 2021:3-15).

Kadına yönelik şiddet pandemi döneminde bazı ülkelerde %25 artarken bazılarında ise bir önceki yılın iki katına çıkmıştır. Fransa'da 17 Mart 2020'de yaşanan sosyal izolasyon döneminin başlaması itibariyle ev içi şiddet vakalarında %30 artış yaşanmıştır. Pandemi sürecinde Kıbrıs'ta yardım ve destek hatlarına gelen çağrılar %30 artarken, Singapur'da %33, Arjantin'de %25 artmıştır. Kanada, Almanya, İspanya, Birleşik Krallık ve ABD'de pandemi tedbirlerinin başlamasıyla ev içi şiddet vakaları ve kadın sığınma evlerine yönelik talepler artmıştır (BM, 2020: 17-19). Çin'in Hubei eyaletindeki bir polis merkezine Şubat 2020'de bildirilen kadına yönelik şiddet vakaları önceki yılın aynı dönemine göre üç kat artmıştır. Dünya Sağlık Örgütü' nün 2020 yılındaki raporuna göre de birçok ülkede pandemiyle birlikte kadına yönelik şiddet vakaları artmıştır (WHO, 2020). Nijerya'nın Logos eyaletinde ise karantina uygulamasının ilk haftasında acil çağrı hatlarına başvuru sayısında %64'lük bir artış yaşanmıştır. Haziran 2020'de ise aşırı artan tecavüz vakaları nedeniyle ülke çapında olağanüstü hal ilan edilmiştir (TED Women, 2020). Küresel olarak kadına yönelik şiddet pandemiyle birlikte rekor seviyelere ulaşmıştır. ABD Ulusal Aile İçi Şiddet Yardım Hattı pandemi sürecinde son 25 yılda aldığı çağrıların en yüksek seviyesiyle yetmiş dört binden fazla yardım çağrısı almıştır (Mineo, 2022).

Pandemi süreci, erkekler arasında silahlanma eğilimini artırmış ve silah satışlarında yükselişe neden olmuştur. Kadın cinayetlerinde en çok ateşli silahların olduğu kanıtlanan bir durumdur. Silahlanmanın yükselmesi ve evde silah bulundurma kadına yönelik şiddet vakalarının sonucu olan kadın cinayeti riskini de artırmıştır (Yılmaz ve Aydın Doğan, 2020: 42). Verilerin gerçekçi bir şekilde toplanamadığı pandemi sürecinde araştırmalara göre Türkiye'de ayda 23,71 kadın cinayeti gerçekleşmiştir. Pandemi öncesi dönemde bu ortalama 27,36 olarak gerçekleşmiştir. Ancak pandemi öncesinde ayda 8,54 olan şüpheli kadın ölümü,

pandemi döneminde 15,78'e çıkmıştır. Bu durumun soruşturmaların etkin yürütülmemesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Yılmaz Karaman ve Kocabacak, 2021: 336). Kadın cinayetlerinin nicel olarak azalması, şüpheli kadın ölümlerinin artmasıyla birlikte ele alındığında, açıklanan resmi oranlar sorgulanır hale gelmektedir.

Bazı kadınlar pandemi döneminde birden fazla şiddet biçimine maruz kalmıştır. Bu dönemde kadınların desteğe ve yardıma erişme problemi de artmıştır. Özellikle pandemi başlangıcında fiziksel etkileşimin kurulamaması yardım isteği için seçenekleri kısıtlamış ve elektronik seçeneklere muhtaç bırakmıştır. Cep telefonu gibi teknolojilerin kullanılması elektronik iletişim izi bırakabileceğinden, failin bunu öğrenmesi daha fazla şiddet ve istismara yol açabilmektedir. Failleriyle aynı evde sıkışıp kalan kadınlar iletişime erişimde zorluklarla karşılaşmıştır (WHO ve UN Women, 2020: 1-2). Bu süreçte kadınların dijital şifrelerine, iletişim araçlarına el konulmuş, iletişim kurmaları engellenmiş veya kısıtlanmıştır. Bu nedenle kadınlar farklı yardım isteme seçeneklerine başvurmuşlardır. Fransa'da bir kadın karantina sürecinde eczaneye giderek eşinin kendisini taciz ettiğini bildirmiş ve yardım istemiştir. Bu olaydan sonra Fransa hükümeti güvenli bir şekilde telefondan yardım isteyemeyen kadınlar için farklı uygulamalar geliştirmiştir. Hükümet, mağdurların eczanelere başvurmalarını veya orada da rahatça yardım isteyemeyecek durumdalarsa da "maske 19" kod sözcüğünü kullanıp yardım çağrısında bulunabileceklerini söylemiştir. Benzer bir yöntem İspanya'da da uygulanmıştır (Kottosava ve Donato, 2020).

Türkiye'de faaliyet gösteren Mor Çatı Kadın Sığınma Vakfı'nın verilerine göre 2020 yılında kadınların e-posta ile başvuru sayısı geçmiş yıllara göre artmıştır. Bu durum kadınların güvensiz hissettiğini ve gizlilik konusunda şüphe duyduğunu göstermektedir. Özellikle üniversitelerin kapanmasıyla eve dönmek zorunda kalan genç kadınların, göçmen ve mülteci kadınların destek başvuru sayısının arttığını dile getiren vakıf, başvurulardaki en yoğun yaş aralığının 25-34 olduğunu aktarmıştır. En çok başvuru tehdit, evden atma, deli muamelesi yapma gibi psikolojik şiddet türüne maruz kalan kadınlar tarafından yapılmıştır. Bunun yanı sıra evlilik içi veya dışı tecavüz, ensest, zorla hamile bırakma, fuhuşa zorlama gibi cinsel şiddet; dayak, silahla vurma ve bıçaklama gibi fiziksel şiddet; eğitimden zorla alıkoyma, zorla işten ayırma veya zorla çalıştırma, maaşına el koyma gibi ekonomik şiddet; habersiz görüntü veya ses kaydı alma, elektronik cihazlara el

koyma gibi dijital şiddet ve flört şiddeti biçimlerinin hepsinde yoğun başvurular gerçekleşmiştir. Bu dönemde yeni şiddet biçimleri de ortaya çıkmıştır. Tükürmek veya virüs bulaştırmakla tehdit etmek de kadınların maruz kaldığı şiddet türlerinden olmuştur (Mor Çatı, 2020: 7-14). Dönemin Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanı Derya Yanık, pandemi sürecinde kadına yönelik şiddetin %32 arttığını açıklamıştır. Ancak bakan aynı zamanda 2020 yılı Şubat ve Mart ayında artan kadına yönelik şiddet vakalarının, tolere edilebilir olduğunu ve vaka artışlarının pandemi şaşkınlığından kaynaklandığını ileri sürmüş ve bu bakış açısıyla devletin kurumsal düzeyde bu dönemde artan şiddeti nasıl ele aldığının çarpıcı bir örneğini sergilemiştir (Erdem, 2021). Bu süreçte kadın konuk evlerine tedbirler kapsamında yüksek can güvenliği riski bulunmayan kadınların kabul edilmeyeceği de açıklanmıştır (DİSK-AR, 2021b). Bunun yanı sıra Mart 2020'de "Covid-19 Kapsamında İlave Tedbirler" başlığındaki İstanbul Sözleşmesi kapsamındaki 6284 sayılı kanunun sağlığı tehdit etmeyecek şekilde uygulanmasına dair alınan ek tedbirler Türkiye'de pandemi sürecinde kadına yönelik şiddetle mücadelenin ikincil plana atıldığını kanıtlayan bir diğer gelişme olmuştur. Ardından 2021 yılında Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesi'nden çekilme kararı, devletin kadına yönelik şiddetle mücadeledeki taahhütlerinden vazgeçmesi ve şiddeti önleme sorumluluğunu reddetmesi kadınların şiddete mahkum olmasını artıran diğer adımlar olmuştur (Mor Çatı, 2020: giriş-7).

Tüm bu gelişmeleri, kadınların emek piyasasındaki konumları açısından ele aldığımızda, karşımıza ilk olarak kod-29 uygulaması çıkmaktadır. Pandemi döneminde Türkiye'de işten çıkarmaları kısıtlayan yasalar sonucu, işverenler "çözümü" , işten çıkarmayı sağlayan çeşitli kodlardan biri olan kod-29'da bulmuştur. Kod-29 uygulaması, işverenin işçi ile yaptığı çalışma sözleşmesini tek taraflı feshetmesine olanak tanımaktadır. Feshetme gerekçesi olarak işçinin iyi niyet ve ahlak kurallarına uymaması ve işverenin iyi niyetini ve çalışma ilişkilerini suiistimal etmesi gösterilmektedir. Ancak kod-29 uygulamasında birbirinden farklı durumlar aynı kefeye konmaktadır. Örneğin kod-29 ile işten çıkarılmış biri işyerinde uyuşturucu kullanmış, birini taciz etmiş veya hırsızlık yapmış olabileceği gibi mazaretsiz/habersiz işe gelmiş, sendikalaşmaya çalışmış veya hakkını aramış olabilir. Kod-29 ile işten çıkarılan bir kişi tazminat hakkını kaybettiği gibi yeni iş başvurusundan bu sebeple olumsuz yanıt alabilmektedir (Bayrakcı, 2021: 324-325). Çıkarma nedeninin net olmaması işçilere ahlaksızlık damgasının vurulmasına yol

açmıştır. Kadınlar bu uygulamadan erkeklere göre daha fazla etkilenmiştir. Aileleri bu kodla işten çıkarılan kadınlardan "ahlaksız kadınlar" olarak şüphe duymaya başlamış, kadınlar farklı şiddet biçimlerine maruz kalmış ve sorgulanır hale gelmiştir (Çolak, 2021). Kod-29 uygulamaları bu süreçte taciz, mobbing ve ayrımcılığı ifşa eden kadınlara yönelikte bir tehdit yaratmıştır. Kadınlar bu gibi durumlarda işyerinin huzurunu bozmak gibi gerekçelerle işten atılma riskiyle karşı karşıya kalmıştır. Gelir ve istihdam eşitsizliğini artıran kod-29 uygulamaları kadınlara yönelik fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddetin yoğunluğunu artırmıştır (DİSK-AR, 2021b).

Küresel olarak şiddet gören kadınların %40'ından azının vakaları bildirdiği veya yardım aldığı bilinmektedir (BM, 2020: 19). Pandemi gibi olağanüstü durumlarda şiddet verilerinin toplanmasının göz ardı edilmesi ve pandemi özelinde yukarda bahsedilen nedenlerden ötürü yardım ve destek erişiminin engellenmesi göz önünde bulundurulduğunda durumun daha vahim gerçekleştiği tahmin edilmektedir. Şiddete maruz kalan kadınların ve kız çocuklarının hayatının her alanı etkilenmekte ve yaşam biçimleri değişmektedir. Kadınların işgücü piyasasında var olabilmesi için öncelikle yaşaması gerekmektedir. Bu nedenle pandeminin kadına yönelik şiddet ve kadın cinayeti üzerindeki etkisi önem teşkil etmektedir. Her bir kadının hayatı biriciktir ve hiçbir şiddet veya cinayet tolere edilebilecek, şaşkınlık veya diğer duygusal ifadelerle açıklanabilecek bir masumluk içermemektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada erkek egemen bir yapıya sahip olan işgücü piyasalarındaki mevcut cinsiyet eşitsizliklerinin ve buna neden olan faktörlerin, Covid-19 döneminde ortaya çıkan zorunluluklar ve küresel ekonomide oluşan enflasyon nedeniyle nasıl şekillendiği ve bu gelişmelerin kadının işgücü piyasasındaki konumunu nasıl etkilediği incelenmiştir. İşgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliği, toplumlardaki cinsiyet eşitsizliğinin bir uzantısıdır. Bu nedenle çalışmada işgücü piyasasındaki eşitsizliği kavrayabilmek adına ilk olarak kadın ve erkek arasındaki eşitsiz ilişki ele alınmıştır.

Biyolojik cinsiyet, toplumsal cinsiyetin kavramsallaştırılması üzerinden bakıldığında bireyler ve toplumlar arasında kurulacak tüm ilişkilerin önemli bir paradigması haline gelmektedir. Toplumlar tarafından bedenlere atfedilen tüm rol biçimleri cinsiyetlerinin doğal gelişimi olarak kabul edilmektedir (Bolat, 2021). Toplumsal cinsiyet rolleri kadını erkek karşısında eşitsiz bir konuma sürüklemektedir. Kadın özel alanla erkek kamusal alanla bütünleştirilmiştir.

Bireylerin hayattaki konumunu yönlendiren toplumsal cinsiyet rolleri, emek biçimlerini de belirlemektedir. Bu açıdan feminist teori ücretli ve ücretsiz emek olarak kavramsallaştırılan kadının emek biçimlerini ayrı ayı incelemiştir. İktisat disiplini içerisindeki cinsiyet körü yaklaşımlar ücretsiz emeği üretken görmemektedir. Feminist perspektif ise ücretsiz emeğin hem kullanım hem de değişim değerine sahip olduğunu açığa çıkararak ekonomik değer ürettiğini göstermiştir.

Feminist ideoloji yeniden üretimin kavramsallaştırılmasının temellerini Marksizm'den almıştır. Marx, toplumsal üretimin tüm aşamalarının bir yeniden üretim olduğunu söylemiştir. Marx'a göre yeniden üretim, kapitalist üretim sürecinin devamlılığının en önemli gerekliliğidir. Çünkü emek gücünün çalışma kapasitesi yeniden üretim ile belirlenmektedir. Ancak cinsiyet eşitsizliğinin kaynağının kapitalist sistemde aranması veya cinsiyet eşitsizliğini kapitalizmin oluşturduğunu söylemek yanlış olacaktır. Çünkü kadınlar sadece kadın oldukları için ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bu nedenle cinsiyet eşitsizliğini anlayabilmek için kadın ve erkek arasındaki ilişkiye bakmak gerekmektedir. Bu noktada

partiyarka kavramı karşımıza çıkmaktadır. Toplum içinde ataerkil yapıyı üreten ve yeniden üreten patriyarka, kapitalizmden önce de var olan bir toplumsal ilişkiler bütünüdür. Hem erkek egemenliğinin kapitalizmden önce var olmasının hem de sosyalist ekonomik sistemlerde de cinsiyet eşitsizliğinin varlığının bilinmesi Marksizmin eksik kaldığını göstermektedir. Patriyarka ve kapitalizm arasındaki iş birliği ve birbirini besleyen yapılar görmezden gelmek mümkün değildir. Ancak yeniden üretim kapitalist bir karakter taşımamaktadır. Ayrıca kapitalizm için önemli olan yeniden üretimin gerçekleştirilmesidir, onu kimin gerçekleştirdiği değil. Nitekim küreselleşmeyle birlikte kadın emeğinin işgücü piyasasına çekilmesi burjuva sınıfından ziyade erkek işçileri etkilemiştir. Bu durum kapitalizmi değil, erkekleri rahatsız etmiştir. Böylelikle cinsiyet eşitsizliğini kapitalist üretim sisteminin oluşturduğu söylemi geçersiz kalmaktadır. Kapitalizm ve patriyarka birbirini destekleyen, kimi zaman çatışan kimi zaman işbirliği içinde devam eden bir ilişkiler bütünüdür. Kadın emeği ise bu diyalektik bütünün tam ortasında yer almaktadır. Bu nedenle ücretsiz kadın emeği ve kadınların bunu neden kabul ettikleri ancak patriyarka ile açıklanabilmektedir. Tarihsel süreç boyunca erkek egemen sistemin kadın emeği üzerinde kurduğu baskı, şiddet, annelik ve aşk gibi geleneksel ve modern rıza şekilleri kadınları ücretsiz emeklerini harcamaya yönlendirmiştir. Kadınların zorunlu ve ücretsiz emekleri onları işgücü piyasası dışına itmiş veya işgücü piyasasına girmek istediklerinde dezavantajlı konuma sokmuştur. Ancak özellikle uluslararası iş bölümünün 1970'li yıllarda zorunlu değişimi sonucu kadınlar ücretli piyasaya çekilmiştir. Böylelikle işgücü piyasalarının feminizasyonu süreci başlamıştır.

Küreselleşme süreciyle artan işgücünde kadın istihdamıyla birlikte esnek, güvencesiz ve kayıt dışı istihdam oranları da artmıştır. Böylelikle kadın istihdamı artarken kadın emeği üzerinde yeni bir sömürü sistemi de gelişmiştir. "Küresel üretim bandı" olarak da adlandırılan bu yeni üretim sisteminde, çevre ülkelerin ihracata yönelik üretimlerinin temelini kadın emeği oluşturmaktadır. Kadın emeği bu bandın sessiz işçileri konumundadır.

Süreç içerisinde kentleşme ve sosyal alt yapıların gelişmesiyle kadınların istihdamda bulunma biçimleri değişmiş ve gelişmiş ancak ev içi ücretsiz emek biçimleri ve toplumsal cinsiyet anlayışı değişmemiştir. Bu da kadınların işgücü piyasasında birçok engelle karşılaşmasına ve sahip oldukları yaş, medeni durum

gibi kimi özellikler yüzünden ayrımcılığa maruz kalmasına neden olmuştur. Bu engeller kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumunu pekiştirmektedir.

Tüm bu ayrımcılık ve eşitsizlikler Covid-19 sürecinin getirdiği etmenlerle birleştiğinde, bu sürecin kadınların daha ağır sonuçlar yaşamasına etki ettiği görülmektedir. Covid-19'un kadınların yoğun istihdam edildiği sektörleri daha fazla etkilemesi kadın istihdamı açısından olumsuz sonuçlar yaratmıştır. Görece daha düşük kabul edilen konumları işten çıkarılmalarını kolaylaştırmıştır. Pandemi cinsiyet eşitliğindeki kazanımları kaybetme riski yaratmıştır. Salgının kadınların işgücü piyasasındaki konumuna etkisinde üç temel sonuç ortaya çıkmıştır. İlki, pandeminin dişilleştirilmiş mesleklerde daha fazla etkili olması cinsiyete dayalı işsizlik farkının temel kaynağını yaratmıştır. İkincisi, enformel sektörler formel sektörlere göre daha fazla etkilenmiştir. Enformel sektörlerde kadınların daha fazla yer alması, işsizlik farkındaki diğer bir nedeni oluşturmuştur. Üçüncü olarak, okulların kapanmasıyla kadınların ücretsiz emek çeşitleri ve bakım işleri artmıştır. Bu durum kadınların işgücü piyasasından çekilmesine, çalışma saatlerinde azalmaya yol açmış veya istihdama katılımını olumsuz etkilemiştir.

Pandemi başlangıcında küresel düzeyde kadınlarda istihdam kaybı erkeklerden fazla gerçekleşmiştir. Bu kadınların %90'ı işgücü piyasasının tamamen dışına çıkmıştır. Pandeminin etkilerinin azalmasıyla kayıtlı sektörde kadın istihdamındaki iyileşme erkek istihdamına göre daha yavaş ve az gerçekleşmiştir.

Covid-19 en çok kayıt dışı istihdam çalışanlarını etkilemiştir. Kayıtlı çalışanlara göre işlerini kaybetme riski kayıt dışı çalışanlarda daha yüksek gerçekleşmiştir. Pandemi başlangıcında kayıt dışı çalışan kadınların oranı en dip seviyesine düşerken, pandeminin etkilerinin azalmasıyla yüksek bir artış göstererek pandemi öncesi seviyesinin üstüne çıkmıştır. Bu durum bize pandemi başlangıcında kayıt dışı çalışan kadınlarda iş ve gelir kayıplarının çok yüksek düzeyde yaşandığını gösterirken aynı zamanda pandemi dönemi öncesine göre daha fazla kadının kayıt dışı sektöre yöneldiği veya yönelmek zorunda kaldığını göstermektedir. Buradan hareketle pandeminin başlangıcında iş kaybını en fazla kayıt dışı çalışan kadınların yaşadığını ve salgının sonlarına doğru ise kayıtlı sektörde işini kaybeden kadınların kayıt dışı istihdama yönelmek zorunda kaldığını söyleyebiliriz. Artık daha fazla kadın güvencesiz, düşük ücretli, süreksiz, sosyal haklara erişimden uzak

çalışmaktadır. Bu durum kadınların toplumdaki ikincil konumunu yeniden üretmekte, ücret ve gelir farkını artırmakta ve toplumsal cinsiyet eşitliğinden uzaklaştırmaktadır. Genel olarak baktığımızda hem kayıtlı hem kayıt dışı sektörde erkeklere göre daha fazla kadın işini kaybetmiştir. Pandeminin etkilerinin azalmasıyla erkekler kayıtlı istihdamda pandemi öncesi seviyelere daha hızlı yaklaşırken bu durum kadınlar için aynı hızda gerçekleşmemiştir. Kadınların kazanımları sekteye uğramış ve işgücü piyasalarındaki cinsiyet eşitsizliği derinleşmiştir.

Pandemi döneminde değişen çalışma biçimleri, azalan istihdam oranları ve enflasyon gelir kayıplarına neden olmuştur. İşten çıkarmaların yasaklanması zorunlu ücretsiz izinlere ve ücretli çalışma saatlerinde azalmaya yol açmıştır. Çalışma saatlerindeki azalışın kadınlarda daha yüksek gerçekleşmesi ve ücretsiz emek saatlerindeki artış kadınların erkeklere göre daha fazla gelir kaybına uğramasına neden olmuştur. Cinsiyetler arası ücret farkı artmış, daha fazla kadın ve kız çocuğu yoksullaşmıştır.

Pandemi döneminde evde geçirilen sürenin artması ev ve bakım işlerini de artırmıştır. Evde bulunan kişi sayısı arttıkça sorumluluklar da aynı ölçüde fazlalaşmıştır. Bu süreçte sokağa çıkma yasakları nedeniyle ev işleri yüksek oranda piyasadan karşılanamaz hale gelmiş, daha önceden çocuk bakımına yardımcı olan anneanne, babaanne gibi yakın aile üyelerinin de destek olamaması nedeniyle sorumluluklar hane içine kalmıştır. Evde daha fazla bulunmak daha fazla yemek, daha fazla bulaşık, daha fazla temizlik anlamına gelirken özellikle okula giden çocuklu hanelerde ise ebeveynler çocukların eğitiminde daha fazla rol almak zorunda kalmıştır. Bu işlerin çoğunun kadınlar tarafından karşılandığı bilinmektedir. Bu nedenle bu durumun sonucunu da kadınlar daha ağır yaşamıştır. Dünya genelinde kadınların ev işlerine harcadıkları zaman erkeklere göre daha fazla artmıştır. Ücretli bir işte çalışan anneler ise durumu daha ağır yaşamıştır. Pandemi öncesinde gün içinde iş ve evde olmak üzere iki vardiya harcayan kadın, pandemiyle birlikte dört vardiya çalışmaya başlamıştır. Kadınların görünmeyen emeğinin ücretli emeklerini etkilediği bilinmektedir. Bu nedenle pandemide artan ev ve bakım işlerinin büyük kısmının kadınlar tarafından karşılanmış olması kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını negatif yönde etkilemiştir.

Bu süreçte artan ev ve bakım işleri özellikle annelerin çalışma hayatlarında verimliliklerinin azalmasına neden olmuş, stres, kaygı ve depresyon seviyelerini yükseltmiştir. Bu konudaki veriler bize istihdamda bulunma ve gelir dışında, verimlilikte de kadınların erkeklerden daha fazla etkilendiğini göstermektedir.

Sağlık çalışanları ise artan enfeksiyon riski ve kesintisiz çalışma saatleri nedeniyle iş-aile çatışması yaşamıştır. Küresel olarak sağlık ve bakım çalışanlarının %70'ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu nedenle kadın sağlık çalışanlarında enfeksiyon riski erkeklere göre 3 kat fazla yaşanmıştır. Hem ücretsiz hem ücretli işlerinin orantısız derecede artması 100 milyon kadın sağlık çalışanının iş-aile çatışması yaşamasına neden olmuştur. Ayrıca bu dönemde kadın sağlık çalışanları koruyucu ekipmanların erkek bedenlerine göre ayarlanması nedeniyle büyük zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. %70'ini kadınların oluşturduğu sağlık ve bakım sektöründe koruyucu ekipman ve kıyafetlerin erkeklere göre tasarlanmış olması işgücü piyasalarının cinsiyetçi yapısını tekrar görünür kılmıştır.

Covid-19 döneminde okulların kapanması mevcut cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirmiştir. Bu süreçte 743 milyon kız çocuğu eğitimine devam edememiştir. 11 milyon kız çocuğunun ise okula bir daha dönmeyeceği tahmin edilmektedir. Kız çocuklarının internete ve telefona sahip olma oranları erkek çocuklarına göre daha az olduğundan kız çocuklarında eğitim hakkından mahrum kalma olasılığı daha yüksek yaşanmıştır. Küresel olarak kız çocuklarının ev işlerine ve kardeşlerinin bakımına harcadıkları zaman artmıştır. Ayrıca bu süreçte okulların kapanmasıyla kız çocuklarında cinsel istismar, erken ve istenmeyen gebelik, zorla ve küçük yaşta evlilik, siber zorbalık ve siber taciz, ensest, ticari sekse zorlama oranları da yükselmiştir. 2030 yılına kadar sadece pandemi nedenli olarak daha fazla istenmeyen gebelik, cinsiyete dayalı şiddet ve çocuk evliliği yaşanacağı tahmin edilmektedir. Okulların kapanmasıyla şiddet ve istismardan koruma, psikososyal destek, cinsel sağlık, üreme ve ruh sağlığı hizmeti, regl bilgisi, temizlik ve hijyen, gıda ve beslenme gibi temel ihtiyaç ve gerekliliklere yönelik hizmetler de askıya alınmıştır. Kız çocuklarının okulların kapanmasıyla maruz kaldığı sorunlar gelecekte onların daha eşitsiz bir yaşam sürmesine, iş gücü piyasasında daha az bulunmasına ve daha fazla engelle karşılaşmasına neden olmuştur.

Kadınların işgücü piyasalarında bulunabilmeleri için ilk olarak yaşıyor olmaları gerekmektedir. Bu nedenle pandemi döneminde artan ev içi şiddet kadınların işgücü piyasalarında bulunma durumunu elbette olumsuz etkilemiştir.

Bu süreçte kadınlar şiddet failleriyle aynı evde kapalı kalmak zorunda kalmışlardır. Bazı kadınlar için evden çıkamamak sadece bir refah sorunu değil, hayatta kalma mücadelesi haline gelmiştir. Bu süreçte kadınlar ve kız çocukları tecavüz, ensest, zorla hamile bırakma, fuhuşa zorlama gibi cinsel şiddet; dayak, silahla vurma ve bıçaklama gibi fiziksel şiddet; eğitimden zorla alıkoyma, zorla işten ayırma veya zorla çalıştırma, maaşına el koyma gibi ekonomik şiddet; habersiz görüntü veya ses kaydı alma, elektronik cihazlara el koyma gibi dijital şiddet ve flört şiddeti biçimlerine maruz kalmıştır. Küresel olarak kadına yönelik şiddet pandemiyle birlikte rekor seviyelere ulaşmıştır. Salgın hastalıklar, savaşlar, ekonomik krizler ve doğal afetler gibi toplumsal acil durumlarda cinsiyete dayalı şiddet ikinci plana atılmakta ve veriler eksik kalmaktadır. Küresel olarak ise şiddet gören kadınların sadece %40'ından azının vakaları bildirdiği veya yardım aldığı bilinmektedir. Failiyle aynı evde yaşadığı için istese bile yardım isteyemeyecek durumda olan kadınların da varlığı bilinmektedir. Tüm bu nedenlerle Covid-19 döneminde de kesin bir veri olmamakla birlikte kadınlar tarafından polis merkezlerine, yardım hatlarına ve derneklere yapılan başvuruların artması ve diğer göstergeler, pandemi döneminde cinsiyete dayalı şiddet oranlarının arttığına işaret etmektedir. Pandemi sürecinde, erkekler arasında silahlanmanın artması da kadın cinayetlerinin artmasına neden olmuştur.

Cinsiyet eşitsizliği küresel bir sorundur. Dünyanın tüm kadınları farklı ezilme biçimlerine ve ayrımcılığa uğramaktadır. Cinsiyet eşitsizliği toplumsal, ekonomik ve siyasal her alana köklerini salmıştır. İş gücü piyasalarında da durum farklı değildir. Covid-19 pandemisi var olan cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üretmiş ve derinleştirmiştir. Pandemi, kadınların çalışma ve yaşam koşulları üzerinde uzun yıllar düzeltilemeyecek olumsuz etkiler yaratmıştır.

KAYNAKLAR

(Bu tez çalışmasında APA6 atıf sistemi kullanılmıştır.)

Acar Savran, G. (t.y.). Kadınların emeğini görünür kılmak: Marx'dan Delphy'ye bir ufuk taraması. *Praksis 10,* 159-210. [PDF Dosyası] Erişim adresi: https://www.praksis.org/wp-content/uploads/2011/07/010-08.pdf. Erişim tarihi: 08.09.2023.

Acar Savran, G. ve Tura Demiryontan, N. (Ed.). (2020). Kadının görünmeyen emeği. İstanbul: Yordam Kitap.

Afyonoğlu, M. F. (2022). Covid-19 pandemisinde gündelikçi kadın olmak. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 33*(1), 205-224.

Ak Bingül, B., Ak, R. ve Türk, A. (2023). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ekseninde Covid-19 ve kadın yoksulluğu. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8*(2), 422-430.

Akbaş, N. ve Taner, B. (2017). Yönetim ve cinsiyet: Cam uçurumun ötesi. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(2), 193-214.

Akgül, A. E. (2019). "Eğitimde fırsat eşitliği - cinsiyet ayrımı faktörü" üzerine bir araştırma. *International Journal of Social and Humanities Sciences, 3*(1), 127-142.

Alhas, F. (2020). Cam uçurum: efsane avcısı. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3*(2), 9-21.

Alhas, F., Yıldız, S., Sakal, Ö. ve Yıldız, H. (2016). Cam uçurum: kadın yöneticiler cam tavanı ne zaman aşar?. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 71*(4), 1119-1146.

Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsy ve Tertilt, M. (2020). This time ıt's different: the role of womens's employment ın a pandemic recession. *lNBer Working Paper Series,* 2766, 1-62.

Alpar, B. I. (2020). Covid-19 Salgın Sürecinde Kadın ve Hane İçi Emeği. D. Demirbaş, V. Bozkurt, S. Yorğun (Ed.), Covid-19 pandemisinin ekonomik, toplumsal ve siyasal etkileri (1. Baskı) içinde (171-184). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi.

Altınışık, İ. ve Peker, H. S. (2008). Eğitim ve gelir dağılımı eşitsizliği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2008*(2), 101-118.

Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2018). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 9*(24), 255-282.

Ataklı Yavuz, R. (2016). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından kadın istihdamı ve ekonomik şiddet. *Life Ekonomi Dergisi, 3*(3), 77–100.

Atasü Topçuoğlu, R. (2012). Küreselleşme ve üretimin esnekleşmesi sürecinde kadın emeği. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 12*(44), 3-9.

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eorufound). (27.07.2023). Employment trends by age and gender in the eu after the covıd-19 pandemic. Erişim adresi: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2023/employment-trends-age-and-gender-eu-after-covid-19-pandemic. Erişim tarihi: 03.10.2023.

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eurofound). (28.09.2020a). Living, working and covıd-19. Erişim adresi: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/living-working-and-covid-19. Erişim tarihi: 25.08.2023.

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eurofound). (09.12.2020b), Women and labour market equality: Has covid-19 rolled back recent gains?. Erişim adresi: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains. Erişim Tarihi: 04.10.2023.

Avşar, S. (2017). Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında tarihsel rollerini yitiren erkekliğin çöküşü: küllerinden "yeni erkek"liğin doğuşu. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi, 3*(2) , 224-241.

Aydın, U. ve Demirkaya, S. (2017). Çalışma yaşamında aile dostu iş hukuku uygulamaları. *İş ve Hayat, 3*(6), 72-104.

Aydinalp, E. B. (2020). Varoluşçu özgürlük bağlamında kadın: Simone de Beauvoir ve ikinci cinsiyet. *Litera: Dil, Edebiyat ve Kültür Araştırmaları Dergisi, 30*(2), 465-488.

Baki, S. ve Piyal, B. (2020). Covid-19 pandemisi ve benzeri olağanüstü durumlarda sağlık çalışanları açısından iş-aile çatışması. *Sağlık ve Toplum,* Özel Sayı Temmuz, 119-123.

Balkır, Z. G. (2015). Cinsiyet ayrımcılığı temelinde iş yerinde cinsel taciz. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1*(1), 12-47.

Başaran, E. (2020, 30 Nisan). Deniz Kandiyoti: Salgın, modern kadının yaşadığı illüzyonu yıktı geçti. *Gazete Duvar*. Erişim adresi: https://www.gazeteduvar.com.tr/gundem/2020/04/30/deniz-kandiyoti-salgin-modern-kadinin-yasadigi-illuzyonu-yikti-gecti. Erişim tarihi: 25.10.2023.

Bay Karabulut, A. (2021). Pandemi sürecinde kadın: Bir bilançoya dair düşünceler. *Mayed Akademi Dergisi, 2*(1), 69-83.

Bayar Türkoğlu, H. T., Özdemir, S., Yüceer Kardeş, T. ve Sever, M. (2022). Toplumsal cinsiyet algısı, anne istihdam suçluluğu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 33*(4), 1103-1120.

Baykal, E. (2018). Sosyal kimlik teorisi perspektifiyle kraliçe arı sendromu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(16), 159-175.

Bayrakcı, O. (2021). Pandemi döneminde kod 29 ile işten atılmak. *Journal of Management and Economics Research, 19*(2), 320-333.

BBC News, (2020, 19 Haziran). Koronavirüs: Kadın sağlık çalışanları erkekler için tasarlanmış koruyucu ekipman ile çalışırken hangi zorlukları yaşıyor?. *BBC News.* Erişim adresi: https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-53105361. Erişim tarihi: 27.10.2023.

Bezirgan Tanış, B. (2021). Covid-19 pandemisi sürecinde kadın emeğinin görünümleri. *Sosyoloji Dergisi, 41*(42), 263-283.

Birleşmiş Milletler (BM). (2020). Politika özeti: Covid-19'un kadınlar üzerindeki etkisi. Erişim adresi: https://turkiye.un.org/tr/49533-genel-sekreterin-politika-%C3%B6zeti-covid-19un-kad%C4%B1nlar-%C3%BCzerindeki-etkisi. Erişim tarihi: 05.11.2023.

Birleşmiş Milletler (BM). (2022). Impact of the covid-19 pandemic on the realization of the equal enjoyment of the right to education by every girl. Erişim adresi: https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/2022/call-input-report-impact-covid-19-pandemic-realization-equal-enjoyment-right. Erişim tarihi: 03.11.2023.

Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UN Women) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2020). Spotlight on SDG 8: the impact of marriage and children on labour market participation. Erişim adresi: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/05/the-impact-of-marriage-and-children-on-labour-market-participation. Erişim tarihi: 21.08.2023.

Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UN Women), (2020a). From ınsights to action: Gender equality in the wake of Covid-19. Erişim adresi: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19 Erişim tarihi: 06.10.2023.

Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UN Women), (2020d, 3 Aralık). The covid-19 pandemic has increased the care burden, but by how much?. Erişim adresi: https://data.unwomen.org/features/covid-19-pandemic-has-increased-care-burden-how-much-0. Erişim tarihi: 26.10.2023.

Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UN Women), (2020c). Whose time to care: Unpaid care and domestic work during Covid-19. Erişim adresi: https://data.unwomen.org/publications/whose-time-care-unpaid-care-and-domestic-work-during-covid-19. Erişim tarihi: 26.10.2023.

Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UN Women), (2020b). Covıd-19 wıll push mıllıons more ınto extreme poverty. [Broşür] [PDF Belgesi]. Erişim adresi: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Gender-equality-in-the-wake-of-COVID-19-Poverty-pullout-en.pdf. Erişim tarihi: 07.10.2023.

Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UN Women). (2022a). Government responses to covıd-19: Lessons on gender equality for a world in turmoil. Erişim adresi: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/06/government-responses-to-covid-19-lessons-on-gender-equality-for-a-world-in-turmoil. Erişim tarihi: 07.10.2023.

Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UN Women). (24.11.2021). Measuring the shadow pandemic: Violence against women during Covid-19. Erişim adresi: https://data.unwomen.org/publications/vaw-rga. Erişim tarihi: 29.10.2023.

Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF). (2021). Reopening with Resilience: Lessons from remote learning during Covid-19. Erişim adresi: https://www.unicef-irc.org/publications/1220-reopening-with-resilience-lessons-from-remote-learning-during-covid19.html. Erişim tarihi: 01.11.2023.

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu (UNESCO). (2021). #HerEducationOurFuture: keeping girls in the picture during and after the Covid-19 crisis;the latest facts on gender equality in education Erişim adresi: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375707. Erişim tarihi: 05.11.2023.

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu (UNESCO). (2020, 31 Nisan). Covid-19 school closures around the world will hit girls hardest. UNESCO. Erişim adresi: https://www.unesco.org/en/articles/covid-19-school-closures-around-world-will-hit-girls-hardest#:~:text=Out%20of%20the%20total%20population,including%20nearly%20743%20million%20girls Erişim tarihi: 06.11.2023.

Bolat, D. (2021, 29 Ekim). Cinsiyet-toplumsal cinsiyet. *Feminist Bellek.* Erişim adresi: https://feministbellek.org/cinsiyet-toplumsal-cinsiyet/. Erişim tarihi: 25.10.2023.

Bora, A. (2012). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. K. Çayır, ve M. Ayan Ceyhan (Der.), Ayrımcılık çok boyutlu yaklaşımlar, (1. baskı) içinde (175-187). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2022). Kraliçe Arı Sendromu. E. Kaygın, E. Topçuoğlu ve B. Turan Torun (Ed.), *Yönetim ve Organizasyon Sendromları-1* (1. Baskı) içinde (5-20). Ankara: Eğitim Yayınevi. Erişim adresi: https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=8Ey_EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=bozkurt+%C3%B6.+(2022).+krali%C3%A7e+ar%C4%B1+sendromu.+y%C3%B6netim+ve+organizasyon+sorunlar%C4%B1&ots=6_i6RGLl2T&sig=c_jYXuPe1AaEwVTWTLvCsEWg0h0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false. Erişim tarihi: 15.09.2023.

Buyuk, İ. ve Özmete, E. (2023). Çalışan evli kadınların Covid-19 pandemi sürecinde iş-aile yaşamı dengesinin değerlendirilmesi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 13*(2), 122-137.

BÜKAK, (2017: 16 Haziran). Şirin Tekeli Dünya Yerinden Oynar belgesel çekimi. [Video Dosyası]. Erişim adresi: https://www.youtube.com/watch?v=LVhLIVjnYjo&t=209s. Erişim tarihi: 27.10.2023.

Can Yalçın, R. (2022). Covid-19 salgını sürecinde iş yükü fazlalığı algısı ve tükenmişlik ilişkisinde iş-aile çatışmasının rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 14*(1), 820-834.

Çamur Duyan, G. (2010). Yoksulluğun kadınlaşması: Altındağ örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 21*(21) , 19-29.

Çetinkaya Bozkurt, Ö., Özgöz, A. ve Alpaslan, A. M. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(3), 66-81.

Çolak, Y. (2021, 30 Ocak). Kod 29 zulmüne karşı kadınlar direniyor. *BirGün.* Erişim adresi: https://www.birgun.net/haber/kod-29-zulmune-karsi-kadinlar-direniyor-332383. Erişim tarihi: 03.11.2023.

Demirgöz Bal, M. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi, 1*(1), 15-28.

Durkaya, M. ve Hüsnüoğlu, N. (2018). İstihdamda eğitimin rolü. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 19*(41), 51-70.

Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*(3), 37-60.

Dursun, S. ve İştar, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28*(3), 127-137.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UN Women), (2020). Violence against women and girls data collection during Covid-19. Erişim adresi: https://www.who.int/publications/m/item/vawg-data-collection-during-covid-19. Erişim tarihi: 06.11.2023.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), (2020). Covid-19 and violence against women. Erişim adresi: https://www.who.int/publications/i/item/WHO-SRH-20.04. Erişim tarihi: 08.11.2023.

Dünyada Okuma Yazma Bilmeyenlerin Üçte İkisi Kadın. (2018, 13 Eylül). *Eşit Adımlar.* Erişim adresi: https://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/guncel/dunyada-okuma-yazma-bilmeyenlerin-ucte-ikisi-kadin. Eriştim tarihi: 23.08.2023.

Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) (2022). OECD Employment outlook 2022 building back more ınclusive labour markets. Erişim adresi: https://doi.org/10.1787/1a4b68ab-en. Erişim tarihi: 09.08.2023.

Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü İstatistik (OECD, Stat). Erişim adresi: https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#. Erişim tarihi: 29.10.2023.

Eliuz, Ü. (2011). Cinsel kimlik paniği: Kadın olmak. *Electronic Turkish Studies, 6*(3), 221-232.

Engels, F. (2010). *Ailenin, özel mülkiyetin ve devletin kökeni* (Onbeşinci Baskı). (K. Somer Çev.). Ankara: Sol Yayınları (Orijinal çalışma basım tarihi 1884).

Erdem, U. (2021, 22 Mayıs). Bakan Yanık kadına şiddet rakamlarını açıkladı: Pandemide %32 arttı. *Hürriyet.* Erişim adresi: https://www.hurriyet.com.tr/gundem/bakan-yanik-kadina-siddet-rakamlarini-acikladi-pandemide-32-artti-41815939. Erişim tarihi: 10.11.2023.

Ergüder, B. (2010). Sermaye birikimi sürecinde ücretsiz kadın emeği. *İktisat Dergisi,* 514, 21-26.

Erikli, S. (2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2*(1), 39-60.

Erken, C. (2020). *Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları engeller ve İŞKUR için öneriler* (Uzmanlık tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Ersoy Yılmaz, S. ve Çetinel, E. (2019). İş ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye'de inşaat mühendisliği ilanları üzerine bir araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9*(18), 975-989.

Esra Öz. (2021, 13 Şubat). Covid-19 dönemi sağlık ekonomisi ve iş hayatında kadınların durumu nasıl? [Video Dosyası]. Erişim adresi: https://www.youtube.com/watch?v=f_vxysLITp0. Erişim tarihi: 28.10.2023.

Etiler, N. (2017). Kesişmeyen kümeler: Kadın emeği ve ücret. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 17*(66) , 19-27.

Gerni, M. (2001). İşyerinde cinsel taciz: Erzurum ilinde bankacılık sektörü üzerine bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56*(3), 19-44.

Gökçe, E. (2021, 2 Mart). Covid-19 salgını ve kadın emeği: Bugün zor, yarınlar belirsiz. *Sol Haber*. Erişim adresi: https://haber.sol.org.tr/gelenek/covid-19-salgini-ve-kadin-emegi-bugun-zor-yarinlar-belirsiz-27123. Erişim tarihi: 25.10.2023

Görgü, Ş. E. (2018). Feminist iktisat perspektifinden ana-akım iktisat ve günümüz ekonomisine bir bakış. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi, 1*(2), 93-101.

Güneş, F. (2015). Toplumsal yeniden üretim ve karşılığı ödenmeyen emek. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 15*(57), 2-9.

Günindi Ersöz, A. (2020). Bir salgını kadın olarak deneyimlemek: Covid-19 günlerinde ev içindeki yaşamın eşitsiz doğası. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences, 6*(31), 1510-1522.

Halaçlı, B. ve Karaalp Orhan, H. S. (2021). Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: işveren yönlü bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* (61), 65-90.

Işık Kütük, E. (2019). *Kadın emeği: Farklı feminizm ve feminist iktisat anlayışları temelinde bilgikuramsal bir irdeleme* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (2012, 8 Mart). Resmi Gazete (Sayı: 28227 (Mükerrer)). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/03/20120308M1-1.html. Erişim tarihi: 02.11.2023

Kahraman, A. B., Özsoy, E. (2021). Covid-19 döneminde derinleşen kadın yoksulluğu. *Milli Kültür Araştırmaları Dergisi, 5*(2), 1-20.

Kalaycı, İ. (2017). Feminist iktisat: Toplumsal cinsiyet eşitliğine seçenek bir bakış. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 4*(12), 533-542

Kılınç, N. (2020). *İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve gelir dağılımı* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Kıroğlu Bayat, İ. ve Baykal Parıldar, B. (2021). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yarattığı engeller: çalışma yaşamında varolmaya çalışan kadın. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23*(3), 745-762.

Kitchener, C. (2020, 24 Nisan). Women academics seem to be submitting fewer papers during coronavirus. 'Never seen anything like it,' says one editor. *TheLily*. Erişim adresi: https://www.thelily.com/women-academics-seem-to-be-submitting-fewer-papers-during-coronavirus-never-seen-anything-like-it-says-one-editor/. Erişim tarihi: 25.10.2023.

Kottosava, I. ve Donato, V. (2020, 6 Nisan). Women are using code words at pharmacies to escape domestic violence during lockdown. *CNN World.* Erişim adresi: https://edition.cnn.com/2020/04/02/europe/domestic-violence-coronavirus-lockdown-intl/index.html. Erişim tarihi: 10.11.2023.

Kurtdaş, E. M. (2021). Eğitimde cinsiyet temelli fırsat eşitsizliği. *Sosyolojik Düşün Dergisi, 6*(2), 112-144.

Memiş, E. ve İlkkaracan, İ. (2020). Covid 19 Küresel salgın sürecinde Türkiye'de bakım ekonomisi ve toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler (Araştırma Notu). Ankara: UNDP.

Mies, M. (2022). *Ataerki ve birikim uluslararası iş bölümünde kadınlar* (İkinci Baskı). (Y. Temurtürkan, Çev.). Ankara: Dipnot Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 2001).

Mimaroğlu, A. ve Özgen, H. (2008). Örgütlerde güç eşitsizlikleri ve cinsel taciz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17* (1), 321-334.

Mineo, L. (2022,29 Haziran). 'Shadow pandemic' of domestic violence. *The Harvard Gazette.* Erişim adresi: https://news.harvard.edu/gazette/story/2022/06/shadow-pandemic-of-domestic-violence/#:~:text=The%20American%20Journal%20of%20Emergency%20Medicine%20said%20that%20domestic%20violence,of%20lockdown%20orders%20during%202020. Erişim tarihi: 07.11.2023.

Mor Çatı, (2021). 2020 yılı faaliyet raporu. *Mor Çatı.* Erişim Adresi: https://morcati.org.tr/faaliyet-raporlari/mor-cati-2020-yili-faaliyet-raporu/. Erişim tarihi: 10.11.2023.

Özçatal, E. Ö. (2022). Covid-19 salgınının ücretli ve ücretsiz kadın emeği üzerindeki etkileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi, 12*(2), 209-230.

Özçatal, E. Ö. ve Güven, P. (2022). Covid-19 krizi sürecinin kadınların kayıt dışı istihdamına etkisi. *Politik Ekonomik Kuram, 6*(1), 73-101.

Özel Bilim, İ. ve Bülez, A. (2018). Cam tavandan yansımalar. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi, 7*(1), 48-58.

Özer, B. ve Biçerli, K. (2003-2004). Türkiye'de kadın işgücünün panel veri analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi, 3*(1), 55-86.

Özkan, G. S. ve Özkan, B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum, 1*(24), 91-104.

Öztürk, U. C. ve Cevher, E. (2015). İşyerinde tacizin pembe hali: kadınların kadınlara uyguladığı mobbing. *Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1*(1), 151-174.

Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış, 10*(4), 1217-1230.

Pekel, E. (2019). Eğitim ve istihdam ilişkisinin değerlendirilmesi. *Cataloging-In-Publication Data,* 268-276.

Pınar, Ö. (2020, 28 Mayıs). Koronavirüs pandemisi ve karantina günlerinde aile işlerinin yükünü 'çoğunlukla kadınlar üstlendi'. *BBC News.* Erişim adresi: https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-52833481. Erişim tarihi: 25.10.2023.

Purkis, S. ve Çelebi, E. (2023). Housewives or working women? Self perception of home-based female workers in Kayseri, Turkey in times of pandemic. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi, 21*(83), 132-162.

Sağlık, B. ve Çelik, H. Y. (2018). Küreselleşen çalışma hayatında kadının rolü. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2*(2), 95-120.

Savaşkan, E. (2019). Kadın yöneticiler açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerine kavramsal bir çalışma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 5*(2), 1-23.

Save the Children Cambodia Country Office, (2020). Impact of Covid-19 on child poverty, education, protection and health. Erişim adresi: https://resourcecentre.savethechildren.net/document/impact-covid-19-child-poverty-education-protection-and-health/?_ga=2.59014058.689931999.1699388854-1803445286.1699206725&_gl=1*iwfu37*_ga*MTgwMzQ0NTI4Ni4xNjk5MjA2NzI1*_ga_GRKVSTV36C*MTY5OTM4ODg1NS4zLjEuMTY5OTM4OTUzNC40OC4wLjA.*_ga_646SWQJ0VB*MTY5OTM4ODg1NS4zLjEuMTY5OTM4OTUzNC40Ny4wLjA. Erişim tarihi: 06.11.2023.

Sayer, G. (2008). *İşveren ve yönetici profili açısından cinsiyet ayrımcılığı(ücret, terfi, işe alma): Gaziantep ili örneği* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Sayılan, F. (t.y.). Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği. Ankara Üniversitesi Ders Notu [PDF belgesi]. Erişim adresi: https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/76316/mod_resource/content/0/5.%20kuramsal%20yakla%C5%9F%C4%B1mlar%202.pdf. Erişim tarihi: 23.08.2023.

Serdaroğlu, U. (Ed.). (2010). *İktisat ve toplumsal cinsiyet.* Ankara: Efil Yayınevi.

Solmuş, T. (2005). İş yaşamında tramvalar: cinsel taciz ve duygusal zorbalık/ taciz(mobbing). *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7*(2), 1-14.

Standing, G. (1989). Global feminization through flexible labor. *World Development, 17*(7), 1077-1095.

Şen, H. (2017). *Cam tavan sendromuna yol açan faktörler ve çıkış yollarının incelenmesi: İnsan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Bilecik.

TED Women, (2020, Kasım). Covid-19 sürecinde yaşanan aile içi şiddetin gölge pandemisi [Video Dosyası]. Erişim adresi: https://www.ted.com/talks/kemi_dasilva_ibru_the_shadow_pandemic_of_domestic_violence_during_covid_19/transcript?language=tr. Erişim tarihi: 04.11.2023.

Temiz, H. E. (Ed.). (2021). *İşgücü piyasalarında kırılgan kümeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Bireyler ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12*(18), 81-89.

Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz: mobbing. *Çalışma ve Toplum, 4*(11), 13-28.

Tire, O. (2017). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye'de kadın yoksulluğu. *Mavi Atlas, 5*(1), 97-112.

Toksöz, G. (2018). *Kalkınmada kadın emeği*. İstanbul:Varlık Yayınları.

Türcan Özcuşa, Ş. ve Toksöz, G. (2003). *Sosyal koruma yoksunluğu enformel sektör ve küçük işletmeler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi (DİSK-AR). (08.03.2021a). Covid-19 Döneminde kadın işgücünün görünümü raporu. *DİSK-AR*. Erişim adresi: https://arastirma.disk.org.tr/?p=5034. Erişim tarihi: 10.10.2023.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi (DİSK-AR). (30.04.2021b). 1 Mayıs'a giderken: Kadınların salgında bir yılı. *DİSK-AR*. Erişim adresi: https://disk.org.tr/2021/04/1-mayisa-giderken-kadinlarin-salginda-bir-yili/. Erişim tarihi: 10.11.2023.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), (2018). Women and men in the informal economy: A statistical picture. Erişim adresi:

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm. Erişim tarihi: 08.01.2024.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), (2020a). Teleworking during the Covid-19 pandemic and beyond: A practical guide. Erişim adresi: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm. Erişim tarihi: 28.10.2023.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), (2021). Global wage report. Erişim adresi: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_762534/lang--en/index.htm. Erişim tarihi: 10.10.2023.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2022a). World employment and social outlook, trends 2022. Erişim adresi: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang--en/index.htm. Erişim tarihi: 04.10.2023.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2022c). Global wage report. Erişim adresi: https://www.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/globalwagereport2022-23#home. Erişim tarihi: 08.01.2024.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2023a). World employment and social Outlook. Erişim adresi: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm. Erişim tarihi: 08.09.2023.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2023b). World employment and social Outlook. Erişim adresi: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865387/lang--en/index.htm. Erişim tarihi: 04.10.2023.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (31.10.2022b). ILO monitor on the world of work, tenth edition. Erişim adresi: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_859255/lang--en/index.htm. Erişim tarihi: 08.10.2023.

Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi (ILO). (2020b, 13 Nisan). Kadın sağlık çalışanları: hastane ve evde durmaksızın çalışıyorlar. *ILO*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_741376/lang--tr/index.htm. Erişim tarihi: 25.10.2023.

Vatandaş, C. (2011). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *Istanbul Journal of Sociological Studies, 0*(35), 29-56.

Yağcıoğlu, S. (2018). *Kadın işgücü istihdamı ve sorunları: Konya örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Yaman, M. (2022). *Yaşamı Üretmek*. Ankara: Dipnot Yayınları.

Yeniçeri, Z. ve Koç, E. (2021). Covid-19 pandemi sürecinin toplumsal cinsiyet eşit(siz)liğine etkileri. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, *4*(1), 80-102.

Yerlikaya, B. (2022). Cinsiyetli bir küresel kriz mi? Covid-19 salgını gölgesinde ekonomik küresel cinsiyet eşitsizliği. Trakya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler E-Dergi, *11*(1), 62-81. Erişim adresi: https://openaccess.artvin.edu.tr/xmlui/handle/11494/4411. Erişim tarihi: 20.09.2023.

Yıldız, A., ve Akar Vural, R. (2020). Covid-19 pandemisi ve derinleşen eğitim eşitsizlikleri. (Türk Tabipleri Birliği Covid-19 pandemisi altıncı ay değerlendirme raporu). 556-565. Erişim adresi: https://www.ttb.org.tr/yayin_goster.php?Guid=42ee49a2-fb2d-11ea-abf2-539a0e741e38. Erişim tarihi: 25.10.2023.

Yılmaz Karaman, İ. G. ve Kocabacak, H. (2021). Covid-19 pandemisinde Türkiye'de meydana gelen kadın cinayetlerine dair verilerin incelenmesi. 5. Uluslararası 23. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi'nde sunulmuştur. (Çevrimiçi). Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/358141286_COVID-

19_Pandemisinde_Turkiye'de_Meydana_Gelen_Kadin_Cinayetlerine_Dair_Verilerin_Incelenmesi. Erişim tarihi: 17.10.2023.

Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9*(2), 89-114.

Yılmaz, E. ve Aydın Doğan, R. (2021). Covid-19 pandemisi nedeniyle yaşanılan toplumsal izolasyonun aile içi ve kadına yönelik şiddet üzerine etkisi. *Unika Sağlık Bilimleri Dergisi*, *1*(1), 39-48.