



**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
SOSYAL POLİTİKA**

**COVID-19 SALGINININ ÇALIŞMA HAYATI VE İSTİHDAM
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET
BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ: TÜRKİYE VE
HIRVATİSTAN ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Evren HATİPOĞLU

Danışman: Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY

**YALOVA
ŞUBAT 2023**



T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
SOSYAL POLİTİKA

COVID-19 SALGINININ ÇALIŞMA HAYATI VE İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA
DEĞERLENDİRİLMESİ: TÜRKİYE VE HIRVATİSTAN ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Evren HATİPOĞLU
(197205003)

DANIŞMAN: Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY

YALOVA
ŞUBAT 2023

ETİK BEYAN

Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; 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 çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Evren HATİPOĞLU





ÖNSÖZ

Günümüze kadar dünya üzerinde birçok salgın hastalık görülmüş, bu salgınlar insanları çeşitli şekilde etkilemiş, salgınların sağlık, toplumsal yaşam, şehirleşme, çalışma hayatı ve istihdam üzerine etkileri görülmüştür. Çalışma hayatını ve istihdamı etkileyen faktörlerden biriside, toplum kültüründeki toplumsal cinsiyet algısıdır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yaşandığı toplumlarda, küresel salgının etkileri toplumsal cinsiyet eşitsizliğini arttırabilir. Türkiye’deki etkilerin incelenmesi amacıyla yaptığım bu çalışmanın ihtiyaç duyulan tüm alanlarda, tüm kişilere fayda sağlamasını temenni ederim.

Öncelikle tüm eğitim ve meslek hayatım boyunca beni destekleyen, cesaretlendiren, bana öncü olan ve bana kattıklarıyla hakkını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim rahmetli ağabeyim Murat HATİPOĞLU’na, mesleki kariyerimi geliştirmek ve ayrıca yüksek lisans eğitim ve tez döneminde benden desteğini esirgemeyerek beni teşvik eden, anlayış ve sabır gösteren eşim Eda HATİPOĞLU’na, varlığı ile moral vererek hayatımı neşelendiren ve yaşam kaynağım olan canım çocuklarım Eymen ve Egemen HATİPOĞLU’na ve aileme,

Yüksek lisans eğitimim boyunca kıymetli bilgileri ile beni bu alanda yetiştirerek katkı sağlayan bölümümdeki değerli hocalarıma ve ayrıca benden desteğini esirgemeyen, yaptığı olumlu yorumlarla moral ve motivasyonumu artıran, danışmanım olmasından gurur duyduğum değerli hocam Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY’ a,

Araştırma ve tez döneminde bana çeşitli şekilde yardımcı olan tüm arkadaşlarım ve görüşme sağladığım tüm kişilere sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Şubat-2023

Evren HATİPOĞLU



İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	i
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xi
ÖZET.....	xiii
ABSTRACT	xv
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1. Küresel Salgın (Pandemi) Ve Covid-19 Salgını.....	5
2.1.1. Küresel salgın kavramı ve etkileri.....	5
2.1.1.1. Küresel salgın kavramı	5
2.1.1.1.1. Justinian vebası.....	6
2.1.1.1.2. Japon çiçek hastalığı.....	6
2.1.1.1.3. Veba salgınları.....	6
2.1.1.1.4. Kolera	7
2.1.1.1.5. İspanyol gribi.....	7
2.1.1.1.6. Asya gribi	8
2.1.1.1.7. HIV/AIDS	8
2.1.1.2. Küresel salgınların etkileri	9
2.1.2. Covid-19 salgını	12
2.1.2.1. Hastalığın ortaya çıkışı, belirtileri ve mücadele	12
2.1.2.2. Covid-19'un etkileri	15
2.1.2.2.1. Sağlık sistemlerine etkileri	16
2.1.2.2.2. Ekonomik etkileri	17
2.1.2.2.3. Sosyal etkileri	18
2.2. İstihdam	20
2.2.1. İstihdamın tanımı.....	20
2.2.2. İstihdamın türleri	21
2.2.2.1. Tam istihdam	21
2.2.2.2. Eksik istihdam	22
2.2.2.3. Aşırı istihdam	23

2.3. Kavramsal Ve Kuramsal Bağlamda Toplumsal Cinsiyet	23
2.3.1. Toplumsal cinsiyet kavramı	23
2.3.1.1. Toplumsal cinsiyetin tanımı	23
2.3.1.2. Cinsiyet rollerine ilişkin kuramsal çerçeve	25
2.3.1.2.1. Biyolojik teori.....	25
2.3.1.2.2. Sosyal öğrenme teorisi.....	25
2.3.1.2.3. Bilişsel gelişim teorisi	25
2.3.1.2.4. Psikanalitik teori	26
2.3.1.2.5. Toplumsal cinsiyet şeması teorisi.....	26
2.3.1.3. Toplumsal cinsiyet eşitliği.....	26
2.3.2. Toplumsal cinsiyet rolleri.....	27
2.3.3. Ataerklilik.....	28
2.4. Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı.....	28
2.4.1. İşgücüne ve istihdama katılımda ayrımcılık	28
2.4.2. Ücretlendirmede ayrımcılık	31
2.4.3. Cam tavan ve mobbing	31
3. COVID-19 SALGINININ TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA DÜNYA GENELİNDE, TÜRKİYE’DE VE HIRVATİSTAN’DA ÇALIŞMA HAYATI VE İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	35
3.1. Dünya Geneline Etkileri	35
3.2. Türkiye ve Hırvatistan’daki Etkileri	39
3.3. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Sosyal Politika Uygulamaları.....	45
3.3.1. Hırvatistan’daki sosyal politika uygulamaları	45
3.3.2. Türkiye’deki sosyal politika uygulamaları	48
3.3.2.1. Esnek çalışma uygulamaları	48
3.3.2.2. Kamu kurumlarının çalışmaları	56
3.3.2.2.1. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın dahil olduğu politika ve projeler.....	56
3.3.2.2.2. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun dahil olduğu projeler	58
3.3.2.2.3. Türkiye İş Kurumu’nun dahil olduğu proje ve teşvik programları	59
3.3.2.2.4. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı’nın teşvik programları	62
SONUÇ VE ÖNERİLER	65
KAYNAKÇA	69
ÖZGEÇMİŞ	79

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AIDS	: Acquired Immune Deficiency Syndrome'un / Kazanılmış Bağışıklık Yetersizliği Sendromu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
EIGE	: European Institute for Gender Equility / Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü
HIV	: Human Immunodeficiency Virus/İnsan Bağışıklık Yetmezlik Virüsü
ILO	: International Labor Organization / Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MERS	: Middle East Respiratory Syndrome / Orta Doğu Solunum Sendromu
MKİ	: Mikro ve Küçük İşletmeler
MÖ	: Milattan Önce
NEET	: Not in Education, Employment, or Training / Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan
NRRP	: National Recovery and Resilience Plan / Ulusal İyileştirme ve Dayanıklılık Planı
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development / Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
PCR	: Polymerase Chain Reaction / Polimeraz Zincir Reaksiyonu
SARS	: Severe Acut Respiratory Syndrome/Şiddetli Akut Solunum Sendromu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurum
UN	: United Nations / Birleşmiş Milletler
UNDP	: United Nations Development Programme / Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNESCO	: United Nations Education, Science and Culture Organization / Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. OECD üyesi ülkelerde çalışma çağındaki erkek ve kadın istihdam oranı.....	36
Tablo 3.2. İşgücü yüzdesine göre erkek ve kadın işsizlik oranları (2019-2020)	38
Tablo 3.3. Hırvatistan ve Türkiye’de 15 ile 64 yaş aralığında cinsiyete göre yıllık istihdam verileri	42
Tablo 3.4. Hırvatistan ve Türkiye’de mevsimsellikten arındırılmış, 15 ile 74 yaş grubunun cinsiyete göre işsizlik oranları	43





GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3.1. Kadın ve Erkeklerin Ev İşlerine Ayırdıkları Günlük Zaman..... 53





COVID-19 SALGINININ ÇALIŞMA HAYATI VE İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ: TÜRKİYE VE HIRVATİSTAN ÖRNEĞİ

ÖZET

Toplumsal cinsiyet, toplum kültürünün cinsiyet üzerindeki etkisidir. Toplumun kadın ya da erkek cinsiyetine sahip kişilerden beklentilerini içermektedir. Toplum belirli cinsiyete sahip kişilerin geleceğini şekillendirirken aynı zamanda da kendi geleceğini şekillendirmektedir. Toplumsal cinsiyet ayrılmaya, ayrımcılığa neden olmakta ve bundan etkilenen genelde, fiziksel olarak daha güçsüz olan kadınlar olmaktadır. Kadınlar bu durumda dezavantajlı konumdadır. Salgın ve benzeri çeşitli kitlesel felaketler aslında toplumdaki bu ayrımcılığın daha da belirginleşmesine neden olmaktadır.

Bu çalışmada Covid-19 salgınının, istihdam ve çalışma hayatı üzerindeki etkileri, toplumdaki cinsiyet ayrımı üzerinden Türkiye ve Hırvatistan örnekleri incelenmiştir.

Her iki ülkede kadın istihdamını arttırmaya ve salgının kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılmasına yönelik, sosyal politika, program ve uygulamaların belirlenerek karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Covid-19 salgınının işsizlik ve istihdam üzerine olan etkilerine yönelik istatistiki veriler incelenmiştir. Avrupa Birliği ülkesi olan Hırvatistan'da cinsiyet eşitliği oranının daha yüksek olduğu ancak salgının çalışma hayatı ve istihdam üzerine olan etkilerinden kadınları korumaya yönelik (Türkiye'ye göre) daha az sayıda uygulamanın hayata geçirildiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Toplumsal Cinsiyet, İstihdam, Hırvatistan, Türkiye



EVALUATION OF THE EFFECTS OF COVID-19 PANDEMIC ON WORKING LIFE AND EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF GENDER: EXAMPLE OF TURKIYE AND CROATIA CASE

ABSTRACT

Gender is the impact of the society culture on gender. It includes the expectations of society from people with a male or female gender. While society shapes the future of people of a certain gender, it also shapes their own future. Gender also causes segregation, discrimination, and it is often the woman who is physically less powerful who is affected, and she is in a disadvantaged position. Pandemic and other similar mass incidents actually cause this discrimination in society to become more pronounced.

In this study, Covid-19 pandemics of effects on employment and working life, on examining gender discrimination in society, samples were compared Croatia and Türkiye.

It is aimed to determine and compare social policies, programs and practices to increase women's employment in both countries and to reduce the negative effects of the epidemic on women.

Statistical data on the effects of the Covid-19 epidemic on working life, unemployment and employment were examined. It has been concluded that the rate of gender equality is higher in Croatia, which is a European Union country, but fewer practices (compared to Turkey) have been implemented to protect women from the effects of the epidemic on working life and employment.

Keywords: Covid-19, Gender, Employment, Croatia, Türkiye



1. GİRİŞ

Bir hastalığın salgına dönüşerek tüm dünyayı etkilemesinin adı pandemidir. Epidemi (bölgesel) veya pandemi olarak tanımlanabilecek salgınlar günümüze kadar dünya tarihinde çok kez görülmüştür. Çiçek hastalığı, İspanyol Gribi ve veba salgınları dünya tarihinde milyonlarca insanın ölümüne neden olan salgınlardır.

Salgınlar çok sayıda insanı öldürmekle kalmamış, insanların yaşam biçimi ve sosyal hayatında doğrudan veya dolaylı olarak çeşitli değişikliklere yol açmıştır. Bu değişikliklerin en belirginleri; dengelerin bozulması ile artan fetihler, insan gücüne olan ihtiyacı karşılamak için oluşan kölelik sistemi, yün ve deriye dayalı endüstri ve ticaretin gelişmesi, enflasyon ve ekonomik krizler olarak sayılabilir.

Günümüzde Covid-19 salgını da sağlığın yanı sıra sosyoekonomik açıdan tüm dünyayı etkilemiştir. Sağlık sistemleri dışında ulaşım ve hizmet sektörü gibi birçok sektör de salgından olumsuz etkilenmiştir. Olumsuz etkilenen alanlardan birisi de çalışma hayatı ve istihdamdır.

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğe yaşadığı toplum tarafından biçilen rollerdir. Biçilen roller kadının çalışma hayatında yer almasını engellemekte, ayrımcılığa uğramasına, iş yaşamında zorlanmasına, iş yaşamından çıkartılmasına ya da gönüllü vazgeçmesine neden olmaktadır.

Ülkeler salgının etkileri ile başa çıkmak ve aynı zamanda istihdamı korumak amacıyla salgın dönemi boyunca çeşitli önlemler alınmıştır. Çalışmamız Covid-19 döneminde Türkiye’de Hırvatistan’da toplumsal cinsiyetin etkilerini yok etmek amacıyla kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanıp uygulanmadığını belirlemek ve konuya ilişkin sosyal politikaları inceleyerek ortaya koymaktır. Bu nedenle tezimizde Covid-19 salgın dönemi öncesinden başlayarak salgın döneminde de devam eden veya salgın döneminde başlayan kadın istihdamını arttırmaya yönelik proje ve programlar incelenecektir.

Çalışmanın Konusu

Günümüze kadar salgınlar insanlığı sadece sağlık yönünden değil farklı yönlerden de etkilemiştir. Covid-19’un da askeri, ticari, ekonomik ve sosyal etkileri olmuştur. Diğer

yönden toplum içerisinde yaşayan dezavantajlı gruplar çeşitli etkenlerden daha kolay ve daha fazla etkilenebilen yani daha kırılgan bir yapıya sahiptirler.

Kadınlar toplumsal cinsiyet eşitsizliği yönünden dezavantajlı konumda yer almaktadırlar. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin algılar nedeniyle kadınlar ikinci plana atılmakta, güçsüz konuma sokulmaktadır. Bu durumdan dolayı kadınların Covid-19 salgınından da erkeklere göre farklı etkileneceği tahmin edilebilir. Konuya istihdam ve çalışma hayatı açısından baktığımızda kadınların erkeklere nazaran daha fazla etkileneceğini öngörebiliriz.

Covid-19 salgını küresel bir salgın olmasına rağmen, ülkelerin aldıkları tedbirler, toplumların yapısı, mücadele ve tedavi yöntemleri farklı olduğundan toplumdaki dezavantajlı gruplar salgından eşit bir şekilde etkilenmemiştir/etkilenmeyecektir. Çalışmamızda bu durum göz önünde bulundurularak Covid-19 salgınının Türkiye’de ve Hırvatistan’daki etkilerinin incelenmesi tezimizin konusunu oluşturmaktadır.

Çalışmanın Amacı

Çalışmamız Türkiye’de ve bir Avrupa Birliği üyesi olan Hırvatistan’da Covid-19 salgınının toplumsal cinsiyet bağlamında kadınların çalışma hayatlarını ve istihdamlarını nasıl etkilediğini, konuya ilişkin olarak da her iki ülkede uygulanan politika ve programların beklenen etkiyi sağlayıp sağlamadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Çalışmamızda aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır:

- 1-) Covid-19 pandemisi genel olarak istihdamı azaltıcı etkide bulunmuş mudur ?
- 2-) Covid-19 pandemisi çalışma hayatını çalışanların aleyhine mi dönüştürmüştür ?
- 3-) Covid-19 pandemisi kadın istihdamını ve kadınların çalışma hayatındaki durumlarını olumsuz mu etkilemiştir ?

Çalışmanın Önemi

Kadın istihdamı tıpkı erkeklerin istihdamı gibi ülkelerin ekonomik gelişimi açısından önemlidir. Bir ülkede toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden dolayı kadın istihdamı düşükse veya düşük olan kadın istihdamını arttırmaya yönelik herhangi bir politika uygulanmıyorsa bu durum hem kadınlar hem de ülkelerin ekonomik gelişimi açısından olumsuzdur. Kadınların istihdama katılımının daha yoğun olduğu ülkelerde

ekonominin daha gelişmiş olduğu göz önünde bulundurulduğunda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin neden olduğu kadınların istihdama katılımındaki engelleri ortadan kaldırmak, hem toplumun bir parçası olan kadınların sosyoekonomik durumlarını daha iyi hale getirecek hem de ülke ekonomisinin daha iyi durumda olmasına olumlu katkıda bulunacaktır. Kadınların sosyoekonomik olarak güçlenmesi sadece bireysel anlamda değil aynı zamanda toplumun da güçlenmesini sağlayacaktır. Covid-19 salgını etkilerinin toplumsal cinsiyet bağlamında karşılaştırılması bu anlamda önem arz etmektedir.

Çalışmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamı Covid-19 salgınının Türkiye ve Hırvatistan'da toplumsal cinsiyet bağlamında çalışma hayatını ve istihdamı nasıl etkilediğidir. Literatürden elde edilen istatistiki verilere ve verilerin analizine yer verilen çalışmamızın en önemli sınırlılığı Hırvatistan'da konuya ilişkin literatürde yeterli kaynak bulunmamasıdır.

Çalışmanın Yöntemi

Literatür taraması yapılarak konuya ilişkin çalışmaların kullanılmasına dayanmaktadır.

Çalışmamızın giriş bölümünden sonraki birinci bölümünde küresel salgın kavramı ve etkileri, tarihteki salgınlar ve etkileri, Covid-19 salgını tanımı ve etkileri, istihdam kavramı ve türleri, toplumsal cinsiyet kavramı, kuramları ve etkileri ele alınıp ayrıntılı olarak açıklanarak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur.

İkinci bölümünde, Covid-19 salgınının dünya ve Türkiye'deki çalışma hayatını ve istihdamı nasıl etkilediği, toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirilmiştir. Literatürden elde edilen istatistiki verilere ve verilerin kapsamlı analizine yer verilmiştir. Covid-19 salgını döneminde toplumsal cinsiyet bağlamında kadın istihdamını arttırmaya yönelik Türkiye'de ve Hırvatistan'da uygulanan sosyal politika, program ve uygulamaların değerlendirilmesi yapılmıştır. Salgının kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılmasına yönelik, Covid-19 döneminde veya öncesinde başlayarak devam eden politika ve uygulamaların beklenen etkiyi sağlayıp sağlamadığı veyahut ne derecede verimli olduğu toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında irdelenmiştir.



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Küresel Salgın (Pandemi) Ve Covid-19 Salgını

2.1.1. Küresel salgın kavramı ve etkileri

2.1.1.1. Küresel salgın kavramı

Pandemi, Pan (bütün) Demos (insan) yani bütün insanlığı etkileyen salgınlara verilen isimdir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'nün tanımına göre bir hastalığın Pandemi olarak değerlendirilebilmesi için; nüfusun daha önce maruz kalmadığı bir hastalık olarak meydana çıkmış olması, bir etmenin insanlara bulaşarak hastalığa neden olması, bu etmenin de insanlar arasında kolayca ve sürekli olarak yayılması şartlarını içermelidir (Sirman, 2020, s. 36-47). Epidemiy salgın belirlir bir bölgede, bir toplumda ya da yalnızca belirlir bir grup insanda yaşanmasıdır. Bu anlamda 2019 yılı Aralık ayında Çin'in Wuhan kentinden çıkarak tüm dünyaya yayılan Covid-19, küresel bir salgındır ve 11 Mart 2022'de DSÖ tarafından da Pandemi olarak ilan edilmiştir (Burak & Korkmaz, 2020). Salgına neden olan tüm bulaşıcı hastalıkların tipik olarak yayılma şekli şöyledir; kısa sürede sağlıklı kişilere bulaşır, akut ve şiddetli seyreder, hastalığa yakalananlar kısa sürede ya ölür ya da tamamen iyileşir. İyileşenler uzun süreli veya ömür boyu bağışıklık geliştirir. Toplumda semptom göstermeyen bir kısım kişilerin bulunması, bulaşıcı hastalık döngüsünün tipik özelliğidir. Bugüne kadar dünyada görülen kara veba, kolera, grip (influenza), İspanyol gribi, Hong Kong Gribi, Domuz Gribi, MERS (Orta Doğu Solunum Sendromu), SARS (Şiddetli Akut Solunum Sendromu), Tifüs ve Tifo bilinen epidemik ve pandemik salgınlardır (Parıldar, 2020, s. 19-26).

Tarihte ilk belgelenen salgın Milattan Önce (MÖ) 426-429 yılları arasında, Peloponez Savaşı sırasında, Yunanistan'da Atina çevresinde oldu. Atina Salgını ismi verilen hastalığa tifüs neden olmuş ve MÖ 430-428 ile 427-426 yılları arasında salgın tekrarlamıştır. Antoninus Vebası Salgını MÖ 165 ile 180 yılları arasında Roma'da yaşanmıştır. Salgına Çiçek Hastalığı neden olmuştur. Bitti zannedilen Çiçek Hastalığı tekrar ortaya çıkarak toplamda beş milyon kişinin ölümüne ve Roma'nın askeri gücüne zarar verdiği için de ordunun zayıflamasına neden olmuştur.

Tarihsel süreç içerisinde dünyayı etkileyen küresel salgınlr aşağıda yer almaktadır.

2.1.1.1.1. Justinian vebası

541-543 yılları arasında Doğu Roma İmparatorluğu'nu ve imparatorluğun başkenti Konstantinopolis'i büyük oranda etkileyen salgındır. Roma İmparatoru Justinian zamanında görüldüğü için bu isimle adlandırılmıştır. Salgının ilk evresi 541-543 yılları arasında olsa da 767 yılına kadar defalarca tekrarladığı bilinmektedir. Salgın 25-50 milyon arasında kişinin ölümüne neden olmuştur (Yüksel, 2020, s. 444). Asya kökenli olduğu tahmin edilen salgın, Mısır ile Hindistan arasındaki ticaret yolları üzerinden Akdeniz Havzasına oradan da ticaret gemileri ile Bizans İmparatorluğu'na ulaşmıştır (Pamuk, 2020, s. 35).

2.1.1.1.2. Japon çiçek hastalığı

735 yılında Tokyo'da ortaya çıkarak yayılmıştır. İki yıl içinde çoğu çocuk bir milyon kişinin ölümüne, Japonya nüfusunun ise üçte bir oranında azalmasına neden olmuştur (Sirman, 2020, s. 36-47).

Çiçek Hastalığı 1500'lü yıllarda yapılan yeni kıtaların keşfedildiği dönemlerde de 56 milyon insanın ölmesine neden olmuştur. Tarihte en çok yayılım ve en çok ölüme neden olan hastalıktır. Toplamda tahmini olarak 300-500 milyon arası kişinin ölümüne neden olmuştur. 1796 yılında bulunan aşıyla insanların bağışlık kazanması sağlanmıştır ve DSÖ 1980'de dünyayı bu hastalıktan arınmış olarak ilan etmiştir (Parıldar, 2020, s. 19-26).

2.1.1.1.3. Veba salgınları

Dünya'da ölümlere yol açan salgınlar arasında Veba Salgınları da vardır. Yersinia Pestisin isimli bakteri, marmot isimli dağ faresinde doğal olarak bulunmaktadır. Hastalık marmotlardan pirelere ve kenelere oradan da insanlara bulaşmaktadır. Daha sonra ise öksürük ve hapşırık yolu ile insandan insana bulaşma olduğu için hastalık çok hızlı yayılmaktadır. 1894 yılında Hong-Kong'da meydana gelen veba salgını sırasında Alexandre Yersin ve Shibasaburo vebaya neden olan bakteriyi keşfetmişlerdir. Yersinia Pestisin isimli bakteri, bubonik (hıyarcıklı), pnömonik ve sepsisemik olmak üzere üç formda vebaya neden olmaktadır. Hastalığın belirtileri en geç bir hafta içinde ortaya çıkmakta ve hastalık insandan insana bulaşabilmektedir. Hastalığın titreme, ateş, kusma, halsizlik, baş ve sırt ağrısı, nefes darlığı, kasık ağrısı

ve kanama şeklinde belirtileri vardır. Hastalığa kara ölüm denmesinin sebebi ise; sepsisemik veba türünde damar içinde kan pıhtıların birikmesi sonucu, dokulara oksijen gitmediğinden, kolların ve vücudun diğer bölgelerinin siyahlaşması, ellerin ve ayakların kangren nedeniyle kararmasıdır. Tedavi edilmediğinde ölüm kaçınılmazdır. Dünya üzerinde 541, 1347, 1894 yıllarında üç büyük veba salgını olmuştur. Veba'nın salgın olduğu yıllarda, Avrupa'da otuz milyon kişinin ölümüne, yani nüfusun yaklaşık üçte birinin ölümüne neden olmuştur (Menteşe, 2020, s. 78-79).

2.1.1.1.4. Kolera

Vibrio Cholera adındaki bakterinin barsak enfeksiyonuna yol açmasıyla, hızlı ve şiddetli ishal ile devam eden bir hastalıktır. Temiz suyun olmadığı veya temizlenmemiş gıdaların tüketildiği bölgelerde görülmektedir. Genellikle kanalizasyon atıklarıyla bakteri içme suyuna karışır, bakterinin bulaştığı suyun içilmesiyle veya baterinin bulaştığı yiyeceklerin yenilmesi ile yayılmaktadır. Karın ağrısı, bulantı, kusma, bol ve sık pirinç suyu görünümünde dışkılama, susuzluk hissi, kas krampları belirtileri göstermektedir. Aşırı suyla beraber tuz ve mineral kaybıyla saatler içerisinde ölüme neden olabilmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2022). 2009-2018 yılları arasındaki on yıllık dönemde, DSÖ'ye 18 farklı ülkeden 25 farklı Kolera salgını bildirimi yapılmıştır (Uyar & v.d., 2020, s. 86). Bilinen ilk Kolera salgını ise 1817'de görülmüştür. Kolera salgınları Dünya üzerinde 1 milyon insanın ölümüne neden olmuştur (Parıldar, 2020, s. 19-26).

2.1.1.1.5. İspanyol gribi

1917 yılının sonlarında, 1. Dünya Savaşı döneminde, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Kansas Funston askeri kampında ortaya çıkan İspanyol gribi iki yıl boyunca dünya üzerinde 40-100 milyon arasında kişinin ölümüne yol açmıştır. Hastalık İspanya'da başlamamıştır ancak buna rağmen "İspanyol gribi" olarak adlandırılmıştır. Nedeni ise İspanya I. Dünya Savaşı'nda tarafsız kalmış, hastalık ve hastalığın hızlı yayıldığına ilişkin haberler başka ülkelerde sansüre uğramış ancak İspanya basınında geniş yer bulabilmiştir. İlk olarak İspanya'da ki grip olarak bahsedilsede sonradan İspanyol gribi adını almıştır. Bu salgını diğer salgınlardan ayıran karakteristik özellik ise yaşlı, çocuk veya kronik hastalığı olanlardan çok sağlıklı genç yetişkinleri öldürmesidir (Temel & Ertin, 2020, s. 63-65). İspanyol gribi ilki 1918 yılının

başlarında, ikincisi Eylül 1918 ve Ocak 1919 tarihleri arasında ve üçüncüsü Şubat 1919'dan yıl sonuna kadar olmak üzere üç ana dalga halinde dünyayı etkilemiştir. Bunlar arasında ikinci dalga en ölümcül olanıdır (Dişbudak, 2021, s. 15). Yapılan araştırmalarda hastalığa neden olan virüsün stokin salgısına, bunun da damar geçirgenliğini artırarak akciğerlere sıvı dolmasına neden olduğu bulunmuştur. Ağrı, ateş, öksürük gibi belirtilerle başlayan hastalık akciğer iflası sonucunda ölümlere neden olmuştur. Veba ve çiçek hastalıklarında ölümlerin fazla olmasına rağmen bu yüz yıllar içerisinde gerçekleşmiştir. İspanyol gribinde ise yaklaşık 100 milyon ölüm sadece iki yılda gerçekleşmiştir. Bu sebeple İspanyol gribinin mortalite oranı, diğer pandemiler ile kıyaslandığında en yüksek olandır (Temel & Ertin, 2020, s. 63-65).

2.1.1.1.6. Asya gribi

1957 yılında Çin'den başlamış Uzakdoğu, Avusturalya, Avrupa ve Amerika'ya yayılmıştır. Asya gribi bulaşıcı bir hastalıktır, salgın genel olarak dört yılda bir tekrar etmektedir. İspanyol gribi (H1N1) gribi, 1889 Rus gribi, 1957-58 Asya gribi (H2N2), 1968 Hong Kong gribi (H3N2) ve 2009 domuz gribi (H1N1) de grip (influenza) türüdür ve bu grip salgınları tüm dünyada toplam beş milyon insanın ölümüne sebep olmuştur (Türk ve diğerleri, 2020, s. 614-627).

2.1.1.1.7. HIV/AIDS

HIV (Human Immunodeficiency Virus / İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü), kan yoluyla ve korunmasız cinsel temas yoluyla bulaşarak bağışıklık sistemini çökerten bir virüstür. AIDS (Acquired Immune Deficiency Syndrome'un / Kazanılmış Bağışıklık Yetersizliği Sendromu) hastalığına neden olmaktadır. AIDS, bağışıklık sistemini çökerttiğinden vücudun enfeksiyonlara ve kanser türlerine karşı savunmasız olduğu aşamadır ve hayati tehdit oluşturmaktadır. Buna rağmen HIV virüsü bulaşan her kişide AIDS oluşmamaktadır. Virüs 1960 yılında tespit edilmiştir ancak virüsün 1884-1924 yılları arasında Kamerun'da ortaya çıktığı ve ilk olarak şempanzelerden insanlara geçtiği bilinmektedir. Salgın başladığından itibaren 79,3 milyon kişiye HIV bulaşmış ve 36,3 milyon kişi AIDS'e bağlı hastalıklardan ölmüştür (UNAIDS, 2021).

2.1.1.2. Küresel salgınların etkileri

Şehirlerin ortaya çıkması ile birlikte salgınlar, nüfusun yoğun olduğu bölgelerde daha hızlı yayılmış ve daha fazla ölüme neden olmuştur. Salgınlar sağlık üzerindeki etkilerinden başka, ekonomik olarak da değişim, dönüşüm ve bazı gelişmelere neden olabilmektedir. Justinyen vebası döneminde meydana gelen veba salgını nedeniyle Bizans İmparatorluğu nüfusunun %25-30 arası azaldığı tahmin edilmektedir. İmparatorluğun başkenti Konstantinopolis'in nüfusu ise %40 oranında azalmıştır. Büyük oranda nüfus kaybı ile birlikte ekonominin de kötüleşmesiyle Bizans Devleti zayıf düşüncü, veba salgınından daha az etkilenen Arap Yarımadası'nda İslam ordularının Suriye ve Mısır yönünde hızla yayıldığı ve salgına bağlı olarak fetihlerin arttığı öne sürülmektedir (Pamuk, 2020, s. 35-36).

On birinci yüzyılın sonları ile on üçüncü yüzyılın sonlarına kadar gerçekleştirilen haclı seferlerinde, askerler aracılığıyla Avrupa'daki hastalıklar Müslüman coğrafyasına, seferden dönen askerler aracılığı ile savaş sebebiyle meydana gelen hastalıklar Avrupa'ya taşınarak salgınlar meydana gelmiş ve büyük nüfus kayıpları meydana gelmiştir. Bu dönemde meydana gelen salgınlar Avrupa feodal düzeninin yıkılmasında önemli rol oynamıştır. Azalan nüfus nedeniyle tarım ürünlerinde büyük düşüş yaşanmıştır. On dördüncü yüzyıldan sonra büyük kıtlıklar yaşanmış, otlaklardan faydalanılmasıyla hayvancılık gelişmiş, nüfus azlığı sebebiyle tarım işçilerinin ücretleri artmıştır. Tarım işçileri çalışma gün ve saatlerini, saat ücretlerini kendisi belirlemiş, sonuçta çalışma saati verimlilik gibi kavramlar oluşmuştur. Saat ücretlerinin artması köle ticaretine ve ücretli iş sistemi temelinde yeni üretim sisteminin kurulmasına neden olmuştur (Şeker, 2020, s. 75-86).

On beşinci yüzyılda sonlarına doğru Avrupalıların, İspanyol denizcilerle okyanusu aşarak Amerika kıtasını keşfettikten sonra kıtayı kontrol altına almasında Çiçek Hastalığı salgını büyük oranda etkili olmuştur. Hastalık sebebiyle Amerikalılar direniş gösterememiştir (Şeker, 2020, s. 75-86). Avrupalıların taşımış olduğu mikroplar sebebiyle yerliler savaşmadan yataklarında ölmüşlerdir. İspanyollarla birlikte 1520 yılında İspanyol Küba'sından gelen Çiçek Hastalığı ile Aztek'lerin neredeyse yarısı ölmüştür. İspanyolların Çiçek Hastalığına bağışıklığı olması sadece yerlileri öldüren hastalık yüzünden Aztek'ler din ve inanç sistemlerini bile sorgular hale gelmişlerdir. İnka İmparatorluğu da salgın hastalıklar yüzünden yıkılmıştır. Çiçek Hastalığı

yüzünden nüfusun büyük kısmı ölmüştür. Salgında imparatorun halefi de ölmüştür. Sonrasında çıkan taht kavgalarından istifade eden İspanyollar, İnka'ları ortadan kaldırmıştır. Aztek ve İnka'lar gibi Maya medeniyeti de salgın hastalıklar nedeniyle yok olmuştur (Kılıç, 2020, s. 44-45).

Amerika kıtasındaki yerli nüfusun yüzde doksanı salgınlar sebebiyle ölmüştür. Hastalıklara bağışıklığı olan Avrupalılar kolayca kıtayı kontrol etmiştir. Ancak nüfus azlığı sebebiyle çalıştıracak işçi bulamayınca, Afrika kıtasından köle ticaretine yönelmişlerdir. Milyonlarca köleyi kıtaya getirirlerken, 15 milyon kölenin de okyanusta ölmesine neden olmuşlardır. İnsan gücüne olan ihtiyaç sebebiyle kölelik kurumu 20. yüzyılın başlarına kadar devam etmiştir. Amerika kıtasında 1861 ve 1865 yılları arasında meydana gelen iç savaş sonrasında tüzel olarak kaldırılmıştır. Kanada'da ise tarımsal faaliyetlerde çalıştırılacak nüfus salgın hastalıklar sebebiyle azalınca hayvancılık ve avcılıktan elde edilen, yün ve deriye dayalı endüstri ve ticareti gelişmiştir (Şeker, 2020, s. 75-86).

17. yüzyılın ortalarında Çin'de ortaya çıkan Veba sebebiyle 1664'de Ming Hanedanlığı çökmüş ve yerine Mançu King Hanedanlığı kurulmuştur. Hanedanlığın yıkılmasına neden olan sosyal ve ekonomik sebepler bulunmaktadır. İsyanlar ve kıtlık önemli sebepler gibi görülsede Pekin'e gelen isyancılar, hiçbir direnişle karşılaşmamışlar ve Çin'e hakim olmuşlardır. Ming Hanedanlığının yıkılmasında Çin tarihindeki siyasi olayların da alakası bulunmaktadır ancak en son sebep Veba Salgını olmuştur (Kılıç, 2020, s. 40).

1812'de Fransız İmparatoru Napolyon 500.000 kişilik ordusu ile Rusya'ya sefer düzenlemiştir. Borodino savaşından sonra, Napolyon Moskova'ya girdiğinde ordusundan 90.000 kişi kalmıştır. Kışın gelmesi ile bastıran soğuk, hijyen koşullarının yetersizliği ve yiyecek sıkıntısı gibi nedenler ile Tifüs Salgını etkisini arttırınca, 1812 yılının Aralık ayında Napolyon'un ordusu sadece 30.000 kişi kalmıştır. Napolyon'un ordularının Rusya ve Hindistan'a doğru olan ilerleyişi durmuş ve gerileme dönemi başlamıştır. Tifüs ve Tifüsün yayılmasını kolaylaştıran açlık ve soğuk, asker kayıplarının birincil sebebi olarak belirlenmiştir. Bu savaştan sonra ülkelerine dönen Tifüs'lü askerler Avrupa'da tekrar bir salgının başlamasına neden olmuştur. (Bulut v.d., 2022, s. 19). 1854-1856 Kırım savaşı sırasında çıkan Tifüs Salgını sebebiyle 24.500 Osmanlı ve 374.000 Rus askeri ölmüştür. Rusya ve Osmanlı barış anlaşması

imzalamıştır. 1856'da imzalanan Paris Anlaşması ile Osmanlı İmparatorluğu, Avrupa Devletleri topluluğuna dahil edilmiştir. Bu dönemden sonra Osmanlıların, ekonomi ve finans alanındaki bazı kurumları Avrupa'da görüp ülkede uygulamaya başlaması ile batılılaşma eğilimine yönelmişlerdir (Şeker, 2020, s. 75-86). Tifüs salgını I. Dünya Savaşı'nda sırasında İngiliz, Fransız, İtalyan, Birleşik Amerika ve Alman ordularında görülmüştür. Salgın en çok Sırbistan'ı etkilemiştir. Öyle ki nüfusun %20'si hastalığa yakalanmış ve bir yılda 150.000'den fazla Sırp vatandaşı Tifüs'den ölmüştür. Rusya'da ise 1918-1922 yılları arasında 30 milyon kişi tifüse yakalanmış ve 3 milyon kişi ölmüştür (Özer, 2016, s. 221).

Tarihte 165-180 yılları arasında meydana gelen ve en çok Bizans İmparatorluğunu etkileyen Antoninus vebasında, salgının neden olduğu ölüm ve göçler sebebiyle tarımsal üretimde büyük azalmalar olmuş, imparatorluğun ticaret yolları ve ticaret merkezlerinde ticaret durma noktasına gelmiştir. 541'de Mısır'da ortaya çıkan Doğu Roma, Güney Avrupa ve Pers'e yayılan birinci Veba Salgınında kitlesel ölümlerin meydana gelmesi sebebiyle iş gücü düşmüş ve iş gücü maliyetleri artmış, tarımsal üretimin durmasıyla kıtlıklar meydana gelmiş, enflasyon yükselmiştir. Salgın tarımsal üretimin, ticaretin ve vergi gelirlerinin azalmasına neden olmuştur. Çin'de başlayarak dünyaya yayılan İkinci Veba Salgını da benzer etkiler göstermekle birlikte Avrupa'nın sosyal ve ekonomik yapısını değiştirmiş büyük enflasyon krizlerinin çıkmasına neden olmuştur. 1520 yılında başlayan ve Amerika kıtasının keşfiyle bu kıtada da yerliler arasında hızla yayılarak kitlesel ölümlere neden olan Çiçek Hastalığı'nın da ekonomik etkileri olmuştur. Amerika kıtasındaki yerlilerin salgından ölmesi ile bu kıta Portekiz, İspanya, İngiltere, Danimarka, Fransa, İsveç ve Hollanda tarafından kolonileştirilmiştir. Amerika kıtasındaki altın ve gümüşten çok büyük miktarda Avrupa'ya getirilmiştir. 1918-1920 yılları arasında yaşanan İspanyol Gribi'nden etkilenen ekonomilerle ilgili yapılan araştırmada, sermaye gelirlerinin %5-%6 azalmış ve yoksulluğun %11 arttığı belirlenmiş ve salgın ile ekonomi arasında bir ilişkinin olduğu kesinlik kazanmıştır. Salgın Amerika'da gelir kaybına yol açmış, Hindistan'da ise tarımsal üretimin belirgin şekilde azalmasına neden olmuştur. Asya Gribi salgınının Amerika'da görülmesinden sonra S&P 500 borsa endeksinde %20.7 oranında düşüş yaşanmıştır. Bu düşüş 1958 resesyonunun nedeni olarak gösterilmiştir. Bu salgında da iş gücü büyüme oranı düşmüş ve işsizlik oranları artmış, tarımsal

üretim azalmıştır. 1980 sonrası HIV virüsünün neden olduğu AIDS hastalığının bildirilmesinden sonra salgının ekonomik etkileri her ülkede görülmüş ancak Afrika ekonomisi daha ağır etkilenmiştir. HIV virüsü nitelikli iş gücü kaybına yol açmış, sağlık harcamalarının artması nedeniyle ülkelerin ekonomileri etkilenmiştir (Türk ve diğerleri, 2020, s. 614-627).

Tarihte ortaya çıkan salgınlar; savaştan dönen veya fethe giden askerler aracılığı ile, ticaret yapmak için deniz yollarıyla seyahat eden tüccarlar aracılığı ile yeni kıtaların keşfinden sonra bağışıklığı olmayan insanlara hastalığın bulaşması yoluyla yayılmıştır. Her ne kadar hastalıklar salgın özelliği göstermiş ise de çoğu zaman bölgesel (epidemik) olarak kalmış, ulaşımın günümüze göre yavaş olması sebebiyle aynı dönemde küresel bir etki göstermemiştir. Tarihte daha yavaş ve geniş sürede yayılarak, belirli bir dönemde belirli bir bölgeyi etkileyen salgınlara göre 2019 yılının Aralık ayında Çin’de ortaya çıkan Covid-19 salgını, iki ay sonunda neredeyse tüm dünyaya yayılmıştır. Hastalığın tüm dünya ya bu kadar çabuk yayılmasında hızlı ulaşım araçları en önemli etkidir. Dünyanın bir ucundan diğer ucuna saatler içinde seyahat edilmesi sebebiyle hastalık, neredeyse tüm ülkelerde aynı dönemde görülmeye başlamıştır ve aynı dönemde küresel olarak etkisini devam ettirmektedir. Günümüzde yaşadığımız Covid-19 salgını da tarihteki diğer salgınlar gibi, ekonomik ve sosyal etkilere bağlı değişimlere neden olmuştur.

2.1.2. Covid-19 salgını

2.1.2.1. Hastalığın ortaya çıkışı, belirtileri ve mücadele

Yeni Koronavirüs Hastalığı, solunum yolu semptomları¹ gösteren bir grup hastada yapılan araştırmalar sonucunda 13 Ocak 2020’de tespit edilmiştir. Koronavirüsler, geniş bir virüs ailesidir ve hayvan ya da insanlarda hastalığa neden olabilmektedir. Birkaç koronavirüs insanlarda soğuk algınlığından, MERS ve SARS gibi daha şiddetli seyreden hastalıklara kadar, solunum yolu enfeksiyonlarına neden olmaktadır. Koronavirüsler insanların soğuk algınlığı semptomlarına benzer belirtiler göstermesine neden olan RNA virüs ailesine ait virüslerdir ancak aynı aileden Sars-CoV ve Mers-Cov daha ciddi hastalıklara neden olabilmektedir. Yüzeyindeki dikine

¹ Ateş, öksürük, nefes darlığı

çubukların taca benzetilmesiyle, Latince taç anlamına gelen ‘‘Corona’’ kelimesi ile koronavirüs olarak adlandırılmaya başlanmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2020).

RNA virüsler öncelikle vahşi hayvanlarda meydana çıkarak hayvanlardan insanlara sıçramaktadır. Mutasyon kabiliyetleri yüksek ve salgına neden olma oranı yüksek olarak tanımlanmışlardır. 2019 yılının Aralık ayına kadar, koronavirüs ailesinden 6 farklı birey belirlenmiştir. SARS-CoV ve MERS-CoV dışındaki diğer koronavirüsler yaşlı ve çocuklarda orta şiddette üst solunum yolları enfeksiyonuna neden olmakta, bebeklerde ise bazen şiddetli enfeksiyonlara neden olmaktadır. 2019 yılında ilk olarak Çin ‘in Wuhan Eyaletinde deniz ürünleri ve hayvan pazarında görülen ve bilinen diğer koranavirüslerden farklı olduğu tespit edilen koranavirüs, ilk olarak Sars-CoV-2 olarak adlandırılmıştır. Sebebiyet verdiği hastalık ise 2019 Novel Coronavirüs daha sonra ise Covid-19 adlandırılmıştır (Burak & Korkmaz, 2020).

Yeni Koronavirüs Hastalığı insandan insana bulaşarak Wuhan şehri, Hubei eyaletindeki diğer şehirler, Çin Halk Cumhuriyeti’nin diğer eyaletlerine ve diğer ülkelere hızlıca yayılmıştır. Virüs, kişilerin öksürmeleri veya hapsirmaları ile ortama saçılan damlacıkların solunmasının yanı sıra, hasta kişilerin solunum parçacıkları ile kirlettiği yüzeylere dokunulduktan sonra ellerin yıkanmadan yüz, göz, burun veya ağıza dokundurulması yoluyla da bulaşabilmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2020).

Covid-19 ile alakalı araştırma sonuçları geldikçe farklı belirtiler de ortaya çıkmaktadır ancak en yaygın belirtileri ateş, kuru öksürük, yorgunluktur. Daha az görülen ve bazı hastaları etkileyebilecek diğer belirtiler tat ve koku kaybı, burun tıkanıklığı, konjonktivit², baş ve / veya boğaz ağrısı, kas veya eklem ağrısı, farklı cilt döküntüleri, mide bulantısı ya da kusma, ishal, üşüme veya baş dönmesidir. Şiddetli Covid-19 hastalığının belirtileri nefes darlığı, iştah kaybı, konfüzyon³, göğüste kalıcı ağrı veya baskı, vücutta yüksek sıcaklıktır⁴. Diğer daha az yaygın belirtiler ise kaygı, depresyon, uyku bozuklukları, felç, beyin iltihabı, deliryum ve sinir hasarı gibi daha ciddi ve nadir nörolojik komplikasyonlardır. Nefes alma güçlüğü veya nefes darlığı, göğüs ağrısı, basınç, konuşma veya hareket kaybı ile ilişkili olarak ateş ve / veya öksürük

² Konjonktivit kırmızı gözler hastalığı olarak da bilinir.

³ Konfüzyon bilinç bulanıklığı ve sersemlemedir. Çoğunlukla zaman ve mekan uyumsuzluğu söz konusudur.

⁴ Vücut sıcaklığı 38 ° C'nin üzerinde yüksek olarak tanımlanır.

belirtilerini gösteren her yaştan insanın derhal tıbbi yardım alması DSÖ tarafından tavsiye edilmiştir (World Health Organization, 2021).

Virüs ayrıca 60 yaş üstü olanları, kalp hastalığı, hipertansiyon, diyabet, kronik solunum yolu hastalığı, kanser gibi ciddi kronik tıbbi rahatsızlıkları olanları ve sağlık çalışanlarını daha çok etkilemektedir. Çocuklarda vakalar nadir görülmekte veya hafif seyretmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2020).

Hastalığı tanılamada PCR (Polymerase Chain Reaction/ Polimeraz Zincir Reaksiyonu) testi veya hasta hücreleri tanımlamaya yarayan antijen testleri kullanılmaktadır. Hastalığa yakalanmamak ve virüsün yayılımının azaltılması için ise sosyal mesafe (kişiler arasında 1,5 metre mesafe), solunum yoluyla bulaşmasını engellemek için ağız ve burunu kapatacak şekilde maske kullanımı, el hijyeni, dezenfeksiyon ve kapalı ortamların havalandırılması gibi halk sağlığı tedbirleri uygulanmaktadır. Bunun yanı sıra hastalıktan korunmak, yayılımını önlemek ve etkilerini en aza indirmek amacıyla küresel çapta aşılama çalışmaları yapılmaktadır (Subaşı Baybuğa & Akgün, 2021, s. 72-73).

Covid-19 salgını ile ilgili birçok aşı çalışması yapılmış, aşılarından bazıları acil kullanım onayı ile onaylanmıştır. 25.12.2020 tarihine kadar onaylanarak kullanılmaya başlanan 5 farklı aşı markası bulunmaktadır. Bunlar; Pfizer/Biontec, CanSino, SputnikV, Vector İnstitute, Sinopharm-Beijing, Sinopharm-Wuhan, Sinovac aşılardır (Yavuz, 2020, s. 227).

Salgını bitirme potansiyeli taşıdığı iddia edilen Covid-19 aşıları Aralık 2020'de ABD, Avrupa Birliği (AB) Ülkeleri, Çin, Birleşik Krallık, Rusya, Japonya, İsrail, Birleşik Arap Emirlikleri (BAE), Kanada, Şili, Meksika ve Kosta Rika'da uygulanmıştır. Bu ülkelerden arasından aşılardan en fazla uygulandığı iki ülke ABD ve Çin'dir (Aytekin, 2020).

Covid-19 2022 yılına kadar pek çok defa mutasyona uğramıştır ve çeşitli varyantları ortaya çıkmıştır. En etkili varyantlardan Alfa varyantı 2020 yılının Eylül ayında İngiltere'de, Beta varyantı 2020 yılının Eylül ayında Güney Afrika'da, Delta varyantı 2020 yılının Eylül ayında Hindistan'da, Gamma varyantı 2020 yılının Ocak ayında Brezilya'da ve Omicron varyantı 2021 yılının Kasım ayında Güney Afrika'da tespit edilmiştir (Eraslan, 2022, s. 96). Omicron tespit edilen en son varyanttır. Omicron

varyantında soğuk algınlığına benzer belirtiler gözlemlenirken, sürekli öksürük, yüksek ateş, koku ve tat kaybı gibi semptomlar ise daha az rapor edilmektedir. Omicron varyantı diğer varyantlara kıyasla daha fazla bulaşıcılığa sahip iken, hastaneye yatış ve öldürücülük olarak daha düşük oranlara sahiptir. Ev içi bulaş, yeniden enfeksiyon oranı ve aşıya direnç Omicron'da, Delta'ya göre çok daha fazladır (TTB, 2021).

2.1.2.2. Covid-19'un etkileri

Salgının pandemi ilan edilmesi ile tüm ülkeler tarafından salgınla mücadele için ekonomik ve sosyolojik çeşitli önlemler almış, salgının yayılmasının engellenmesi, etkilerinin azaltılması, teşhis-tanı ve tedavisi için harcamalar yapmaya başlamıştır. Salgının başlamasından itibaren şehirlerarası, ülkeler arası seyahat yasağı ile sokağa çıkma yasağı gibi çeşitli önlemler devreye sokulmuş, anaokulundan üniversite düzeyine kadar okullar belirli dönemlerde kapatılmış, bazı iş yerleri kısmen kapatılmış, bazı iş yerlerinde ise kısa süreli vardiyalı çalışma sistemine dönülerek kişi sayısı azaltılmış, süreli veya süresiz işten çıkarmalar görülmüş, kamusal alanlarda da maske takma zorunluluğu gibi benzeri tedbirler görülmüştür. Tedbirler ve sağlık endişeleri yüzünden işler yapılamaz hale geldiğinden iş kayıpları oluşmuştur. Tedavi ve aşı araştırmaları sürecinde hastalığın yayılma hızı yavaşlatılmak ve salgını daha uzun bir döneme yaymak hedeflenmiştir. Herkesin aynı anda hastalanması ve sağlık sisteminin çökmesi sosyal izolasyon ile önlenmek istenmiştir. Ancak uygulanan sosyal izolasyon ile işyerleri kapanmış, işverenler ve çalışanlar maddi açıdan zor duruma düşmüşlerdir. Kayıt dışı istihdamda ise maddi kayıplar çok daha fazla olacağı öngörülmüştür. Kişisel veya hane halkının gelirini günlük işlerde çalışarak sağlayan kişiler daha zor duruma düşmüştür.

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO)'ya göre; Covid-19 salgını nedeniyle okulların kapanışı arttığı için 1,52 milyar öğrenci ve 60 milyondan fazla öğretmen okula gidememiştir. Tedbir ve kısıtlamalar fazlaştıkça ve evden çalışma yaygınlaştıkça resmi ve gayri resmi çocuk bakım destek hizmetleri de yetersiz kalmıştır. Çocukların okula gidemediği zamanlarda karşılıksız çocuk bakım işi ise çoğunlukla kadınların üzerine düşmektedir. Çocuk bakımının kadınların üzerine düşmesi, özellikle de uzaktan çalışma biçiminin uygulandığı günlerde kadınların uzaktan çalışmasını hem kısıtlamış hem de ikinci bir yük oluşturmuştur. Çocuk bakım

destek hizmetlerinin olmayışı, ev içi bakım sorumluluklarını olan kadınlar üzerinde baskı yaratmıştır. ABD’deki durum incelendiğinde bakım sorumluluğu alan kadınların hastanelerde gerçekleştirilen işlerin %78’ini, eczacılıkla ilgili işlerin %70’ini, meyve-sebze alışverişi gibi işlerin de %51’ini üstlendiği görülmektedir (United Nations, 2020, s. 13).

2.1.2.2.1. Sağlık sistemlerine etkileri

Sağlık politikaları ile sağlık sistemi kurum ve kuruluşlarının faaliyet, hizmet ve finansman düzenlemeleri yapılmaktadır. Topluma verilecek olan sağlık hizmetlerinin amaç, yöntem ve içeriğini belirlemek, düzenlemek sağlık sistemleri ile mümkün olmaktadır (Yıldırım & Aygün, 2022, s. 31-50). Sağlık politikaları ele alınırken sadece sağlık hizmetlerini kapsayan dar anlamıyla değil, bu politikaların doğrudan veya dolaylı olarak etkilediği sosyoekonomik, sosyokültürel ve çevresel öğeler de göz önünde bulundurularak geniş anlamı ile ele alınmalıdır (Sarıyıldız v.d., 2021, s. 314-315). Yönetimi, organizasyonu ve finansal büyüklüğü nedeniyle sağlık sektörü genelde devletler tarafından yönetilmektedir. Covid-19 salgını ile beraber devletler hangi sağlık sistemini belirlemiş olursa olsun, yönetim, organizasyon ve finansal olarak salgın ile mücadele etmişlerdir (Yıldırım & Aygün, 2022, s. 31-50).

Ülkeler kendi toplumlarının kültür, ekonomik yapı, tarihsel gelişim ve yaşam tarzlarına göre kendi sağlık sistemlerini geliştirmişlerdir. Dolayısıyla farklı şartlarda şekillenen sağlık sistemlerinin, krizlerde gösterdikleri tepkiler de farklı olmaktadır. Örneğin Türkiye ve ABD sağlık sistem ve politikaları birbirlerinden farklıdır. Türkiye’deki sağlık güvencesi daha kapsayıcı olduğundan ya da başka bir deyişle ABD’de sağlık güvencesi olmayan nüfus fazla olduğundan, Türkiye’de Covid-19 salgını ile daha etkin mücadele edilmiştir. Bu anlamda tüm dünyayı etkileyen Covid-19 salgını nedeniyle birçok ülke sağlık politikalarını sorgulamak ve gözden geçirmek zorunda kalmıştır. Sağlık sistemlerinin yapısı, sağlık personeli sayısı, yoğun bakım yatak sayıları, solunum cihazları, tıbbi sarf malzemeler ve sosyal sigortaların kapsamı bunların bir birkaçıdır. Diğer bir problem ise Covid-19 sürecinde daha önemli hale gelen maskeler, eldivenler, koruyucu tulumlar ve siperlikler gibi malzemelere erişimde yaşanan zorluklardır. Ülkeler yeterli üretim kapasiteleri olmadığından bu malzemeleri kısa sürede ve yeterli miktarda temin edemezken, başka ülkelerden temin etmek ise salgın süreci içerisinde pek kolay olmamıştır. Dolayısıyla

Ülkelerin sağlık sistemleri ve sağlık politikaları salgın döneminde ciddi bir sınav vermiştir (Sarıyıldız v.d., 2021, s. 314-315).

Devletler sosyal izolasyon tedbirleri olarak sağlık sistemi üzerindeki yoğunluğu azaltıp herkese sağlık hizmeti vermek için süreci yönetmişlerdir. Salgın ile mücadelede sağlık sistemlerini ve insanları organize etmiş, aşı ve tedavi çalışmaları yapmış, ayrıca finansal olarak destek sağlamışlardır. Salgında çok sayıda insanın aynı anda hastalanmasıyla, tedavi talebi artmış mevcut hastaneler, yatak sayıları, sağlık ekipmanları ve tedavi yöntemleri yetersiz kalmıştır. Bu sebeple Türkiye’de ve diğer bazı ülkelerde ek hastaneler inşa edilerek yatak sayısı arttırılmış, tüm hastaneler pandemi hastanesi olarak kullanılmış, özel hastaneler ve sağlık sigortası bulunmayan kişilerin sağlık harcamaları devletler tarafından karşılanmıştır. Yoğun bakım yatak sayısı arttırılarak ek vantilatör cihazları üretilmiştir. Hastanelerin yeterli gelmemesi sebebiyle evde bakım hizmetleri arttırılmış, insanlardan evlerinde izole olmaları istenilmiş yararlı olabilecek ilaç, maske ve diğer ilaç ihtiyaçlar sağlık ekipleri tarafından evlere götürülerek insanların sağlık ihtiyaçları karşılanmaya çalışılmıştır. Sağlık personellerinin de çoğu virüse yakalanmış, personel yetersizliği sebebiyle sağlık hizmetleri aksamış ve sağlık personelleri süresiz mesai yapmak zorunda kalmış, hastalığa yakalanan sağlık personellerinden hayatını kaybedenler olmuştur. Bazı ülkelerde sağlık sektöründe istifalar, emeklilikler, izinler yasaklanmış, emekli sağlık personeller geri çağırılmıştır. Pandemi sağlık sektöründe aksamalara neden olmakla beraber sağlık sistemleri ve sağlık politikalarında var olan hataları da meydana çıkarılmıştır (Yıldırım & Aygün, 2022, s. 31-50).

2.1.2.2.2. Ekonomik etkileri

Dünya üzerinde son yüz yılda arz veya talep kaynaklı ekonomik krizler yaşanmıştır. Günümüzde yaşanan Covid-19 krizi ise hem arz ve hem talep kaynaklıdır. şöyle ki, salgın sebebiyle alınan tedbirler sonucunda üretim hacmi daralarak arz azalmış, milyonlarca insanın işini kaybederek gelir kaybına uğramasıyla küresel anlamda talep kaybı meydana gelmiştir. Ayrıca diğer krizlerden farklı olarak Covid-19 toplum sağlığı sorunu olarak doğmuştur. lkeler vatandaşlarını ve yabancı yatırımcı iştirakleri krizden korumak adına desteklemiştir (Bulut & Pınar, 2020, s. 222-223). ILO Covid-19 salgını nedeniyle dünya genelinde 188 milyona ek olarak 24.7 milyon kişinin daha işsiz kalacağı tahmininde bulunmuştur (ILO Monitor, 2020). Salgın insandan insana

bulaştığından iş gücüne katılımı önemli ölçüde azaltmıştır. Üretimdeki azalmanın etkisiyle işsizlik oranları da artmıştır. ABD’de 2020 yılı mayıs ayında açıklanan verilere göre salgının çıkması ile işsizlik maaşına başvuru 33 milyonu geçmiş ve ABD’deki işsizlik oranı 2020 nisan ayında %14.7 ye ulaşmıştır. Bu oran 1929 yılında yaşanan büyük buhran döneminden sonraki en yüksek oran olarak karşımıza çıkmaktadır (Türk ve diğerleri, 2020, s. 614-627).

Günümüzde devam eden salgın, sağlık krizi olmasının yanında ekonomik durgunluğa da yol açarak dünyanın yaşadığı en büyük krizlerden biri olmuştur. Devletlerin mali desteklerine rağmen aynı zamanda uygulanan tedbirler sebebiyle çeşitli sektördeki işyerleri iflasın eşiğine gelmiştir. Ülkelerdeki işsizlik oranları artmış, piyasa dengeleri ve istikrarı bozulmuş, para birimleri değer kaybetmiştir. İlaç, market, kargo sektörleri krizden etkilenmeyerek karlılıklarını arttırsa da ulaşım konaklama ve turizm sektörlerinde krizin yıkıcı etkileri olmuştur. Çoğu kişinin yaşam ve çalışma şekli değişmiştir. İşten ayrılmak zorunda kalanlar veya işini kaybedenler sebebiyle ailelerde ekonomik olarak etkilenmiştir. Covid-19 salgınının hane halkına ve iş gücü piyasasına etkileri üzerine yapılan araştırma sonuçları, salgının tüm ülkelerde benzer etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Covid-19 salgınından kaynaklanan ekonomik ve sosyal kriz nedeniyle kişilerin ve kurumların, iş, meslek ve çalışma hayatı hakkındaki algısı değişmiş ve sonuçta bu alanlarda mikro ve makro değişimler meydana gelmiştir (Dinçer, 2020, s. 785-790).

2.1.2.2.3. Sosyal etkileri

65 yaş ve üzeri kişiler yaşlı olarak tanımlanmaktadır ve dünya nüfusunun yaklaşık %10’u yaşlı nüfustur. Yaşlılığın neden olduğu biyolojik, fizyolojik ve psikolojik gerilemeler ile yaşlılar hastalıklara karşı daha dirençsiz ve daha fazla etkilenir hale gelmektedir. Zaten yaşlılıkla beraber çoğu kimse de kalp, diyabet, akciğer hastalığı, bağışıklık sisteminin zayıflaması, kanser gibi hastalıkların yanısıra diğer kronikleşmiş hastalıklar da görülmektedir. Salgın ise kronik rahatsızlığı olanları daha çok etkilemektedir. Nitekim Covid-19 salgını döneminde de yaşlılar en fazla etkilenen kesim olmuştur ve Covid-19 sebebiyle meydana gelen ölümlerin %95’ine kronik bir rahatsız eşlik etmiştir. ABD ve Çin’den alınan verilerde 65 yaş üstü kişilerin hastalığa daha çabuk yakalandığı, yaşlılarda hastalığın daha ağır seyreterek yoğun bakım ünitesine daha fazla ihtiyaç duyulduğu, ölümlerin %80 oranını yaşlıların oluşturduğu

görülmüştür. Avrupa Bölgesi'nde salgına bağlı ölümlerin %89'u 65 yaş üstü kişilerde gerçekleşmiştir. Türkiye'de ise bu oran %73 seviyesindedir.

Salgının doğrudan sağlığını etkilemesinin yanı sıra dolaylı olarak da etkileri de olmuştur. Sosyal izolasyon tedbirleri gereği kapanmalar nedeniyle yalnız yaşayan yaşlılar yakınları tarafından ziyaret edilememiş, yardıma ihtiyacı olan yaşlılara yeterli yardım sağlanamamış, ihmal edilmiş, bunun psikolojik etkileri meydana gelmiştir. Yaşlıların gençlere oranla hastalığa karşı daha savunmasız olması sebebiyle, yaşlıların tedavi edilemeyeceği düşünülerek, bazı ülkelerde tedavi önceliği gençlere tanınmış yaşlılara ayrımcılık yapılmıştır (Tümer & Aygün, 2022, s. 103-110). Yaşlıların tedaviye daha fazla ve daha uzun süre ihtiyaç duyması sebebiyle bazı ülkelerde yoğun bakım üniteleri tamamen dolmuş, yatak sayısı ihtiyacın çok altında kalmış, yaşlılar ve diğer hastalar hastane koridorlarında ölüme terkedilmiştir. ABD, Almanya, İngiltere ve İtalya'daki huzurevlerinde toplu ölümler meydana gelmiştir. İspanya'da hasta ve yaşlı bakım evlerindeki yaşlılar terkedilmeleri sebebiyle yataklarında ölü bulunmuştur (Hürriyet, 2021).

Psikiyatride hipokondriyazis (hastalık hastalığı) olarak tanımlanan sağlık kaygısı salgın hastalık dönemlerinde artmaktadır. Covid-19 salgını da hızlıca yayılarak ve ölümlere neden olunca kişilerin de sağlıkla ilgili kaygıları arttırmış; insanlar hastalığın bulaşmasını önlemek için hijyen ve temasla ilgili çok daha fazla önlem almışlardır. Sosyal mesafe ve maske önlemleri birçok ülke tarafından zorunlu hale getirilmiştir. Bununla beraber salgın insanların merak duygusunu, haber takip etme isteklerini, sosyal medya, internet, mobil uygulamaların kullanımı ve evden alışveriş alışkanlıklarını artmıştır. Günümüzde aileler küçülmüştür, geleneksel ilişkiler yok olmuş, nüfusun çoğunluğu kent merkezlerinde birikmiş, herşeyi kontrol ettiğini sanan insanlar haz ve konfor için çok daha fazla bireyselleşmiştir. Ancak insanlar gözle görülemeyen bir virüs karşısında çaresiz kalmıştır. Salgın ile ortaya çıkan sorunlar bireyin, toplulukların ve küresel sistemin güçlü ve zayıf yanlarıyla birlikte kırılganlıklarını, tahribatlarını ve eşitsizliklerini de meydana çıkarmıştır. Bu salgın bize, tüm bunları göz önünde bulundurarak sorumlu davranmamız gerektiğini öğretmiş, herkesin ulaşabildiği sağlığa erişimi daha kolay hale getiren sosyal politikaların ihtiyacını ortaya koymuştur (Karataş, 2020).

Salgında döneminde aileler bir arada daha fazla vakit geçirdiğinden aile bireyleri arasındaki ilişki kuvvetlenmiştir. Uzun süre evde kalan erkekler ev işi ve çocuk bakımı konusunda daha fazla sorumluluk almışlardır. Bunun aksine salgın döneminde aile içi şiddet vakalarının artması olumsuz etki olarak karşımıza çıkmaktadır. Kalabalık aileler kapanmalar nedeniyle sağlık, beslenme, eğitim ve diğer sosyal ihtiyaçlarını karşılayamayarak daha zor duruma düşmüşlerdir. İhtiyaçların karşılanamadığı toplumlarda hırsızlık, intihar ve ailelerin parçalanması gibi sosyal sorunların ortaya çıkmış veya artmış olması salgının diğer olumsuz sosyal etkisidir. Salgın döneminde karantina veya kısıtlama gibi tedbirler uygulanmıştır. Bu tedbir veya kısıtlamlar sebebiyle insanlar toplu şekilde gerçekleştirebilecekleri dini törenlerini yapamamışlardır. İnsanların acı veya mutluluklarını paylaştıkları düğün veya cenaze törenleri de yapılamamış, salgının toplum dayanışmasına dahi etkileri olmuştur.

(Ahmadi, 2020).

2.2. İstihdam

2.2.1. İstihdamın tanımı

Sözlük anlamı “bir görevde, bir işte kullanma”, “işlendirme” (Türk Dil Kurumu, 2019) olan istihdam, ülkedeki üretim öğelerinin ekonomik faaliyetlerde sürekli olacak şekilde çalıştırılmasıdır. İstihdam kavramı “girişimcilerin mal ve hizmet üretme çabası içinde, diğer üretim faktörlerini kullandığı gibi; emeği de üretim faktörü olarak kullanmaları ve emeğe pay vermeleri” olarak ifade edilmektedir (Baştaymaz, 2002). İş gücünün çalışması ve çalıştırılması olarak da bilinen “istihdam” kavramı, dar ve geniş olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır. Dar anlamdaki istihdamda üretimdeki emek öğesinin yani çalışanların kullanılması incelenirken, geniş anlamdaki istihdamda, üretimdeki emek, sermaye, toprak gibi diğer öğeler incelenmektedir (Ören, 2013, s. 68). Üretimdeki emek öğesinin istihdam olarak nitelendirilebilmesi için; istihdam edilen, ürün veya hizmet üretmeli, karşılığında gelir ve saygınlık elde etmeli, istihdam edilenin üretim faaliyeti süreklilik arz etmelidir (Işığışık, 2018). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ise istihdamı “Referans haftası içinde en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan ve bu faaliyetinden gelir elde eden, işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, istihdam edilen nüfustur” şeklinde tanımlamaktadır. İş başında olanlar;

“ cretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.” İşbaşında olmayanlar ise işi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası⁵ içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına veya işveren olarak çalışanlar istihdamda kabul edilmektedir (2022).

İstihdamla bağlantılı önemli bir kavram da işsizliktir. İşsiz;  alışma arzu ve gücünde olup cari ücret seviyesinde iş arayıp da bulamayan kişidir. TÜİK (2022 b) ise işsizliği;

Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde aktif iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildir. Ayrıca, üç ay içinde başlayabilece i bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahildir.

şeklinde açıklamıştır.

İnsanın hayatını sağlıklı ve mutlu olarak sürdürebilmesi ihtiyaçlarının karşlanması ile mümkündür. İnsanlar ihtiyaçlarını bir ücret karşılığında çalışıp, elde edeceği ücret ile giderebilir. Bu bir işe sahip olmakla mümkündür ayrıca bir iş sahibi olmak kişinin  zg ven ve  zsay  duygusunu arttırmaktadır. İş sahibi olmak kişiye sosyal statü de kazandırmaktadır. İşsiz kalarak tüm bunlardan yoksun kalmak kişiyi bir boşluğun i ine düşürerek çaresiz bırakacak, ekonomik sosyolojik ve psikolojik açısından sıkıntıya düşürecektir. İşsizlik kişinin çalışmak isteyip istemedi ine yani iradi ya da gayriiradi olarak, kişinin yaşad ı  evre, ülke, ülkenin ekonomik ve demografik yapısı, iş yerindeki arıza ve aksaklıklar, teknolojik değişiklikler sebebiyle meydana gelebilmektedir (Doğan, 2021, s. 236).

2.2.2. İstihdamın türleri

2.2.2.1. Tam istihdam

Çalışma isteği ve arzusundaki herkesin cari ücret seviyesinden, istediği zaman iş bulabildi i bir durumdur. Tam istihdamda emek arz ve talebin eşittir ancak günümüz ekonomistlerine göre tam istihdam, teorik olarak açıklanmış olsa bile  topyaya

⁵ Referans Haftası: TÜİK tarafından hane halkı iş gücü anketinin uygulandığı her ayın ilk haftası

dönüşmüştür ve gerçekleşmesi mümkün değildir. Çünkü ekonomilerde kabul edilebilir işsizlik durumları mevcuttur. Bu sebeple çalışma isteğinde olan herkesin bir işe sahip olduğu, bir kişinin bile işsiz olmadığı durum düşünülememektedir (Işığışok, 2018 b).

2.2.2.2. Eksik istihdam

Eksik istihdam; bir üretim faktörünün üretime hiç katılamaması veya bir bölümünün kullanılmaması, ya da sahip olduğu niteliklerinden daha düşük üretim seviyesinde kullanılmasıdır. Bir ekonomide işsizler varsa ekonominin eksik istihdamı söz konusudur. Nitekim iş gücünün tamamı kullanılmamaktadır. Eksik istihdam dar ve geniş anlamda ele alınmaktadır. Geniş anlamda ele alındığında emek ile birlikte diğer üretim faktörlerinin de üretime katkısı incelenir. Bir ekonomide üretim öğelerinin tümünün üretime katılmaması, bir bölümünün atıl olmasını ifade etmektedir. Dar anlamda ele alındığında ise ekonomide çalışma isteği olduğu halde iş bulamayanların olmasıdır (Güçlüoğlu, 2017, s. 4-5). Tarım sektörünün ağırlıkta olduğu ekonomilerde, ücretsiz aile yardımcılarının yoğun olduğu ve işsizlik sigortasının olmadığı ülkelerde, iş gücünün gereği gibi kullanılmamasından kaynaklanan bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Nitekim işsizlik sigortasının olmadığı ya da sınırlı olduğu ülkelerde, birey işsiz kaldığında geçinecek düzenli bir geliri olmadığı için, sahip olduğu eğitim seviyesi veya niteliklerine uygun olup olmadığına bakmaksızın ve ücret düzeyini önemsemeksizin çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu şekilde işsizlikten kurtulmakta fakat bu defa da eksik istihdam sorununa maruz kalmaktadır (Kumaş & Çağlar, 2011, s. 257).

Eksik istihdamı tanımlamanın çeşitli yolları vardır. Kişi çalışma süresinin yetersizliği sebebiyle başka bir iş arama isteğindeyse **zamana dayalı eksik istihdam** ediliyor demektir. ILO zamana dayalı eksik istihdam için üç temel unsur belirlemiştir. Kişinin daha fazla çalışmaya istekli olması, bunun için uygun olması ve belirlenen en düşük haftalık çalışma saatinden⁶ daha az çalışıyor olması. Zamana dayalı eksik istihdam tanımlamaları eksik istihdamın arz yanını temsil etmektedir. Yetersiz eksik istihdam ise, eksik istihdamın talep tarafını temsil eder (Dikmen, 2020). Kişi eğer mevcut işini, faaliyetini ve çevresini değiştirmek istiyorsa ve işi bulduğunda hemen başlayabilecek durumdaysa **yetersiz istihdam** söz konusudur. Yetersiz istihdam da işçinin vasıflarını

⁶ Haftalık çalışma saati, TÜİK ise haftalık çalışma saatini 40 saat olarak belirlemiştir.

tam kapasiteyle kullanamıyor olması sebebiyle niteliğe dayalı, normal süreyle çalıştığı halde geliri çok düşük olduğundan ek çalışma istemesiyle gelire dayalı, gelirinin azalacağını bilmesine rağmen daha az çalışma isteme durumunda ise aşırı çalışmaya dayalı eksik istihdam olarak karşımıza çıkmaktadır (Işığışok, 2018 b, s. 40).

2.2.2.3. Aşırı istihdam

İşgücü piyasasında emek talebinin emek arzını aştığı durumu ifade etmektedir. Bu dengesiz durum ile gelişmiş sanayi ülkelerinde olabilmektedir. Ülke ekonomisinin büyümesi hızlıdır ancak işçi talebi, emek piyasasında enflasyonist bir baskı oluşturmaktadır. Bu baskı sebebiyle ürün maliyetleri artmaktadır, artan maliyetler ise ürün fiyatlarını etkilemektedir. Bunun yanında iş disiplinin azalmasıyla birlikte sermaye-emek çatışması artmaktadır. Dış ticaret güçlükleri de oluşturabilen dengesiz bir durumdur. Ülkelerin bu durumu yabancı işçi çalıştırarak dengelemeye çalıştığı geçmişte görülmüştür (Güçlüoğlu, 2017, s. 4-5).

2.3. Kavramsal Ve Kuramsal Bağlamda Toplumsal Cinsiyet

2.3.1. Toplumsal cinsiyet kavramı

2.3.1.1. Toplumsal cinsiyetin tanımı

Günümüze kadar insan değişik şekilde tanımlanmıştır. Beden veya saç renkleri, dini inanç veya yaşadığı bölge bile insanları tanımlamada kullanılmıştır ancak bu tanımlamaların en belirgin ve ilk olanı cinsiyettir. Çünkü bu tanımlama insana doğduğu andan itibaren ve hatta doğmadan daha anne karnındayken cinsel organına bakılarak yapılan tanımlamadır. Cinsiyet insanın kadın ya da erkek olarak tanımlanmasıdır ve bir kimlik tanımlamasıdır. Cinsiyete bağlı olarak yapılan kültürel tanımlama ise toplumsal cinsiyet kavramı ile ifade edilmektedir. Toplumsal cinsiyet; bireylerin cinsiyetlerine uygun rolleri yerine getirmesidir (Akkaş, 2020, s. 58-59).

Cinsiyet erkek ve dişiliğin biyolojik yönünü ifade ederken, 1965 yılında ilk kez John MONEY tarafından “Sex Research: New Developments” başlıklı kitapta ortaya atılan ve Robert STOLLER tarafından 1968 yılında kavramsallaştırılan toplumsal cinsiyet ise; toplumun kadın ya da erkek olmaya yüklediği anlam ve beklentileri ifade etmektedir (Işık, 2015, s. 657). Bu kavramı sosyolojiye dahil ederek, 1972 yılında yayınlanan “ Sex, Gender and Society” isimli kitabında açıklayan Ann OAKLEY,

kavramı açıklamanın yanında cinsiyetler arasındaki eşitsizliğe de değinmektedir (Vatandaş, 2011, s. 31-36).

Toplumsal cinsiyet, insanların fiziksel bedenlerine manevi anlamlar yükleyerek kadın ve erkeği kültürel olarak tanımlamak ve ayırmaktır. Kadın ve erkeği, kadınlık ve erkeklik denen rol ve statülerle özdeşleştirmektir. Biyolojik olarak kadın ve erkek olmak, doğal ve doğuştan olarak adlandırılırken, kadınlık ve erkeklik ise toplumsallaşma süreci ile beraber kültürel bir yapılanmaya işaret etmektedir (Hepşen, 2010, s. 14)'den aktaran (Bingöl, 2014, s. 108).

Diğer bir ifadeyle; insan dişi veya erkek olarak doğmaktadır. Yetiştirildiği çevrede büyürken kız veya erkek olmayı, toplumun cinsiyetlere özgü belirlediği rollerden, nesnelerin, mesleklerin, davranışların ve kişilik özelliklerinin kendi biyolojik cinsiyetlerine uygun olup olmadığını öğrenerek büyümektedirler. Büyüdüklerinde ise fiziksel cinsiyetlerinden başka, toplumun kadınlığa veya erkeklığe yüklediği anlamların bir sonucu olarak toplumda kadın veya erkek olarak var olarak, toplumun kadınlık veya erkeklik için belirlediği roller çerçevesinde hareket ederler. Bu şekilde biyolojik cinsiyetin yerini, statü belirleyici niteliğe sahip olan toplumsal cinsiyet anlayışı almaktadır (Gültekin vd., 2013, s. 4-8). En net şekilde “toplumsal cinsiyet, bireyi kadınsı ya da erkeksi olarak karakterize eden psikososyal özelliklerdir.” (Bingöl, 2014, s. 108).

Toplumsal cinsiyet kavramının yanı sıra toplumsal cinsiyet algısı da çok önemlidir. Toplumsal cinsiyet algısı bireyde yaşadığı topluma göre şekillenmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri her toplumun kültürüne göre değiştiğinden, toplumsal cinsiyet algıları da her toplumda farklı şekilde görülmektedir. Toplum kültürü her bireyden cinsiyetine uygun davranış bekler ve bazı toplumlar, toplumsal cinsiyet rolleri konusunda katı kurallara sahiptirler. Bu durum o toplumda yaşayan bireylerin toplumsal cinsiyet algısını etkilemektedir. Cinsiyet bireylerin sosyal statüsünü belirlemektedir. Toplum kendi kültürüne bağlı olarak, kadın ya da erkeklere doğduğundan itibaren beklenti ve anlam yüklemekte ve bireyinde buna göre davranmasını beklemektedir. Bu aynı zamanda farklılaştırmadır. Kadını ve erkeği farklılaştırmaktadır. Bu da fiziksel olarak güçlü olan erkeği üstün ve birincil konuma yaparken, fiziksel olarak daha zarif olan kadını ikincil konuma sokmaktadır (Akkaş, 2020, s. 58-59). Cinsiyet bireylerin sosyal statüsünü belirlediğinden ve toplum da kendi kültürüne bağlı olarak, kadın ya da

erkeklerle doğduğundan itibaren cinsiyete göre beklenti ve anlam yüklediğinden toplumsal cinsiyet olgusu, derinliği sabit olmamakla beraber birçok ülke ve toplumda bir eşitsizlik sorunu olarak görülmektedir. Toplumsal cinsiyet olgusundan kaynaklanan değerler erkeğe üstünlük ve öncelik sağladığından ayrıştırıcılığa, ayrımcılığa neden olmaktadır (Bingöl, 2014, s. 108).

Bireyin bedeninin cinsiyeti doğuştan gelen bir özelliktir. Bu beden ile neler yapabileceğinin veya yapamayacağını sınırlarını ise içinde yaşadığı toplumun kültürü belirlemektedir. Bir kadının ekskavatör kullanamayacağını, bunun erkek işi olduğunu toplum kültürü belirlemektedir. Farklı toplum kültürlerinin kadınlardan ve erkeklerden beklentileri farklı olabilmektedir. Toplumsal cinsiyet algısı ayrımcılığa neden olmaktadır ve bu ayrımcılık iş gücü piyasasında da kendisini göstermektedir.

2.3.1.2. Cinsiyet rollerine ilişkin kuramsal çerçeve

2.3.1.2.1. Biyolojik teori

Biyolojik teoriye göre kadın ve erkeklerin davranış farklılıkları cinsiyetler arası biyolojik ve psikolojik farklılıklar temel alınarak açıklanmaktadır. Biyologlar bu farkın kaynağını biyolojik özelliklere göre üstlenilen roller olduğunu düşünmüşlerdir. Kadınların çocuk doğurması erkeklerin doğuramaması, erkeğin fiziksel gücü sebebiyle dış çevre mücadelesinden sorumluyken kadınların ev içi işlerden sorumlu olması kadın ve erkeğin üstlendiği rollerin içselleştirilmesine neden olmuştur. Biyolojik özelliklere göre cinsiyetlerin farklılaşması erkek üstünlüğüne, bu da kadın hak ve etkinliklerinin kısıtlanmasına neden olmaktadır (Pehlivan, 2017, s. 497-521).

2.3.1.2.2. Sosyal öğrenme teorisi

Sosyal öğrenme teorisinde çocuk kendi cinsiyetine uygun davranışları, çevresindeki cinsiyetine uygun kişilerden gözlemleyip, öğrenip, örnek alıp uygulayarak, ödüllendirme ve cezalandırma yoluyla edinmektedir (Pehlivan, 2017, s. 497-521).

2.3.1.2.3. Bilişsel gelişim teorisi

Bu teoriye göre cinsiyet farklılıklarını anlamak, bilişsel gelişimin evrensel ilkelerini takip ederek olur. Buna göre çocuklar ilk olarak insanların iki cinsiyette olduğunu, daha sonra kendilerinin hangi cinsiyette olduğunu öğrenirler. Cinsiyetleri birbirinden

ayırıcı özellikleri ve cinsiyetlere ait kalıplaşmış davranışları öğrendikten sonra ait oldukları cinsiyete ait davranışlar göstermeye başlarlar. Feminin veya maskülen özellikleri benimsemeleri, kendilerini böyle kimliklendirmeyi istemeleri sebebiyledir (Pehlivan, 2017, s. 497-521).

2.3.1.2.4. Psikanalitik teori

Bu teori Freud'un görüşlerine dayanır ve toplumsal cinsiyetin gelişimine yönelik ilk teorik açıklamalardan biridir. Buna göre kişi psikoseksüel gelişimini oral, anal, fallik, latent ve genital dönemden geçerek beş aşamada tamamlamaktadır. Toplumsal cinsiyete ilişkin davranışlarda bulunma ise; çocuğun kendi cinsiyetine uygun ebeveyni ile kurduğu özdeşleşim sonucunda onun özelliklerini alarak, kadınsılığı veya erkeksiliği öğrendikten sonra olmaktadır. Bu teoriye göre kişi, sosyal açıdan toplum ile uyumlu olmak için ve psikolojik açıdan kendisi ile uyumlu olmak için biyolojik cinsiyetine göre bir cinsel kimliğe sahip olmalıdır (Pehlivan, 2017, s. 497-521).

2.3.1.2.5. Toplumsal cinsiyet şeması teorisi

Bu teori sosyal öğrenme teorisi ve bilişsel gelişim teorisinin temel görüşlerinin bileşiminden oluşmaktadır. Çocuk toplumda belirlenmiş kadınsı ve erkeksi davranışları izleyip öğrenerek özümsemektedir. Öğrenerek özümseme ve değerlendirme döneminde gelen bilgiyi kodlamayı ve örgütlemeyi de öğrenmektedir. Bunun sonucunda da çocukta toplumsal cinsiyet şeması oluşmaktadır. Bu şema aracılığıyla gelen bilgi hemen kadınsı veya erkeksi olarak kategorilenip, kodlanabilmektedir. Hatta cinsiyet ile alakası olmayan söz ve davranışlar bile bu şemaya göre kategorilenmektedir. Örneğin pembe renk kadınsı, mavi renk erkeksi veya kibar kadınsı, kaba erkeksi olarak kategorilenmektedir. Teoriye göre kişi, gelen bilgileri mevcut cinsiyet temasına göre algılar, ait olduğu kültürün toplumsal cinsiyet beklentilerine uygun olarak davranışlarını düzenlemeye güdülenmektedir. Bu güdü sayesinde çocuk bu şemayı kendisine uygulayarak cinsiyetine uygun davranışları seçip öğrenerek benliğini oluşturmaktadır (Pehlivan, 2017, s. 497-521).

2.3.1.3. Toplumsal cinsiyet eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeğin aile hayatı, iş hayatı, eğitim, hukuk, siyaset ve diğer toplumsal kurumlar içerisinde bulunan kaynak, fırsat ve güç

kullanımlarında eşitliği ifade etmektedir. Mevcut güç, konum, hak ve olanakların kadın ve erkekler açısından bir eşitsizlik veya dengesizlik oluşturması ise toplumsal cinsiyet eşitsizliği olarak tanımlanmaktadır (Öcal, 2021, s. 818). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadına ve erkeğe biçilen roller sebebiyle toplum kültürlerinden kaynaklanmaktadır ve sonradan öğrenilmiştir, bu sebeple değişebilmektedir. Kadın ve erkeğe kamusal ve özel alanda eşit hak ve olanaklar sağlanılarak toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanabilmektedir (Gültekin vd., 2013, s. 4-8).

İşgücü piyasası toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en yoğun yaşandığı alanlar biridir. İş gücü piyasasında iş gücüne katılım, istihdam, ücret ve kişilerin toplumsal rolleri gibi etkenler olduğundan, toplumsal cinsiyet eşitsizliği tartışmaları daha yoğun yaşanmaktadır (Öcal, 2021, s. 818).

2.3.2. Toplumsal cinsiyet rolleri

Sosyal sistem içerisinde bireylerin statüsüne uygun davranışları sergilemesine rol denilmektedir. Kişiye hangi statü yüklenmişse, kişinin o statüye uygun davranması o statünün rolü gereğidir (Akkaş, 2020, s. 58-59). Bir rol teorisine göre cinsiyet rolleri bireylerde öğrenilerek, toplumsallaşarak ve içselleştirilerek gerçekleşmektedir. Cinsiyet rolleri çocukluktan itibaren gelişmeye başlar ve çocuk mensubu olduğu cinsiyete yönelik rolleri deneme-yanılma yoluyla, toplum tarafından empoze edilmesiyle veya kendi cinsiyetini fark ettikten sonra cinsiyetine uygun rol model belirleyip içselleştirerek öğrenmektedir (Vatandaş, 2011, s. 31-36).

Toplumsal cinsiyet açısından ise rol bireyin, sosyal sistem tarafından biyolojik cinsiyetine uygun olarak belirlenen davranışları sergilemesidir. Birey toplumsal cinsiyet rollerini sosyalleşme sürecince yani yaşadığı topluma adapte olduğu süreçte öğrenmektedir. Bu roller öğrenildikçe toplumsal cinsiyet ile ilgili algılar şekillenmeye başlamaktadır. O toplumun hangi cinsiyete hangi statüyü yüklediği ve ne beklentileri olduğu belirlemeye, toplumsal cinsiyet ile ilgili algılar şekillenmeye başlamaktadır. Toplumdan edinilmeye başlanılan bu bilgi ve beklentiler bir süre sonra bireyde kalıplaşmaktadır. Bireyler bu kalıplaşmış bilgilerin doğruluğunu veya yanlışlığını sorgulamayarak gerçekmiş gibi, gerçekten varmış gibi davranmaktadırlar. Bu kalıplaşmış bilgiler toplumsal cinsiyet algısını oluşturmaktadır. Birey artık kadın veya erkek cinsiyeti buna göre algılamaktadır (Akkaş, 2020, s. 58-59).

2.3.3. Ataerklilik

Ataerklilik kısaca erkeklerin kadın üzerindeki üstünlüğü olarak tanımlanabilmektedir. Ataerkil ideoloji aile içinde erkeğin üstünlüğü, soyun erkek üzerinden devam etmesi, miras paylaşımında erkeğin pay alması gibi aile, akrabalık, mülk paylaşımı olguları üzerinden oluşmuştur. Sonrasında da her türlü ekonomik, sosyal, kültürel, siyasi yapılanmalar bu ideoloji üzerinden yapılmıştır. Ataerkliliğin toplumda kabul görmesi ile erkeklerin baskın konumlarıyla kadınları hakimiyeti altına almasını tanımlayan kavram hegemonik erkeklik kavramıdır. Ataerkil toplumlarda cinsiyetler arası eşitsiz güç dağılımı toplumun tüm alanlarını etkileyerek kadın ve erkek ilişkilerini belirlemektedir. Bu yapıdaki toplumda kadınların engellendiklerini görmesi zorlaşmaktadır. Bu ideolojinin derinlemesine yaşandığı toplumlarda baskı ve engellemeler doğallaşmakta, meşrulaşmakta, normalleşmekte ve istenir hale gelmektedir. Günümüzde de geleneksel ve çağdaş toplumlarda ataerklilik ideolojisinin etkileri ve sürdürülebilirliği devam etmektedir (Pehlivan, 2017, s. 497-521).

2.4. Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

2.4.1. İşgücüne ve istihdama katılımı ayrımcılık

Kadın binlerce yıldır çalışma hayatının bir parçasıdır. Sanayileşme dönemi ile ev ve iş birbirinden ayrılmıştır. Günümüzde çalışma hayatı kavramı ile ücretli işler, gelir getirici faaliyetler kastedilmektedir. Erkek evi geçindirecek yeterli geliri elde edince kadın iş yaşamının dışında tutulmaya çalışılmıştır. İstihdama ihtiyaç duyuldukça da kadının iş yaşamına girişleri artmıştır. Kadınlar, erkeklerin yaptığı veya erkeklere özgü kabul edilen işleri yapmaya başlamışlardır ancak gelir, güvence veya yetki açısından daha düşük statüde istihdam edilmiştir. Üstelik ücretli işlerde çalışan kadınlar, ücretsiz ev işleri ve çocuk bakımı gibi işleri de üstlenmek zorunda kalmışlardır. Kadın istihdamını eğitim, kentleşme, medeni durum ve ekonomik şartlar etkilemektedir. Var olan ataerkil değerler, toplumsal cinsiyet algısına neden olmaktadır ve kadının ev dışında çalışmasına yönelik olumsuz etkiye neden olmaktadır. Buna rağmen ekonomik kriz dönemlerinde kadının istihdama katılım oranı artabilmektedir. Dünya üzerindeki birçok ülkede kadın çeşitli sektörlerde kayıt dışı çalışabilmektedir. Kayıt dışı çalışmanın güvencesiz olarak çalışmanın yanı sıra daha kolay işten çıkarma gibi bir etkisi de bulunmaktadır. ILO kadınlar için; istihdam alanı oluşturma, eğitim,

girişimciliği geliştirme, iş gücü piyasasına daha iyi erişim olanağı sağlama ve fırsat eşitliği gibi konularda faaliyetler yapmaktadır. Çalışma yaşamında dezavantajlı olan kadının statüsünü iyileştirmek üzere, ILO’nun cinsiyet eşitliği ve kadının çalışma şartlarını belirleyen ve iyileştiren düzenlemeleri bulunmaktadır. Uluslararası seviyede düzenlemeler olmasına ve ülkemizde de cinsiyet eşitliği anayasal düzeyde koruma altına alınmış olmasına rağmen kadının, toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak kendisine uygun görülen mesleklere yönlendirilmesi, istihdama katılmasının engellenmesi veya çalışma yaşamına katılmış iken eşinin yeterli gelire sahip olmasıyla çalışma yaşamından çıkartıldığı görülmektedir (Gültekin vd., 2013, s. 4-8).

İşgücü piyasasında ırk, cinsiyet, etnik kimlik, siyasi tercih gibi birçok ayrımcılık görülebilir ancak ağırlıklı olarak cinsiyet temelli ayrımcılık daha fazla görülmektedir (ILO, 2022 d). Bu ayrımcılık ücret dağılımını etkileyen faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde egemen olan neoklasik iktisada göre iş gücü piyasasında cinsiyet temelli ayrımcılık, aynı nitelikteki kadın ve erkeğin farklı ücretlendirilmesi ya da farklı tutum ve davranışlara maruz kalması olarak meydana gelmektedir. Kadın ve erkeklerin farklı meslek/iş kollarında toplaşması, kadınların genelde daha düşük ücretle çalışması, terfi ya da kurum içi imkanlardan daha az yararlanması gibi durumlar, kadın-erkek iş gücü arasındaki sözde nitelik farklılıklarına dayandırılmaktadır. Bu noktada kadınların daha düşük istihdam niteliklerine sahip oldukları, ev içi sorumlulukları sebebiyle esnek çalışma saatlerine sahip işleri tercih ettikleri ileri sürülmektedir (Kılınç, 2020, s. 78-82). ILO’nun verilerine göre küresel iş gücüne katılım oranlarına bakıldığında erkeklerin iş gücüne katılım oranı %72 iken bu oran kadınlarda %47’nin altında kalmıştır. Bu iki oran arasındaki fark %25 olsa da bazı bölgelerde %50’ den fazladır (ILO, 2022 e).

Kadınların iş gücüne katılımı artsa bile gebelik, doğum izni ve ocuk bakımı gibi maliyetler, işverenlerin kadın çalışanlara yönelik bakış açısı ve ayrımcı iş gücü talebi, iş gücü talep ve arzının düşmesine neden olmakta ve bu yolla kadın istihdamını engellemektedir. Toplumsal cinsiyete bağlı olarak ev işi paylaşımı, kadınların asli statüsünün anne ve eř olarak belirlenmesi kadının iş gücüne katılımını kısıtlamaktadır. Bu durum ailenin çift gelirinin olmasına engel olmaktadır. Bu durumun dışında aile çift kazanç elde etse bile, ücretsiz bakım hizmetlerinin çoğu kadın tarafından yapılmaktadır. TİİK verilerine göre kadınların %46’lık oranı ev işleri sebebiyle iş

gücüne katılamamaktadır. Kadınlar iş gücüne katılsalar bile genelde düşük statülü, düşük gelirli işlerde ve kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bunun nedeni ise yine toplumsal cinsiyete bağlı olarak, aile geçiminin temel olarak erkeğin sorumluluğunda olması ve kadın gelirinin ise ek gelir olarak görülmesidir. Bu sebeple kadınlar kayıt dışı, düşük vasıflı ve düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Kayıt dışı çalışan kadınlar ise sosyal haklardan yoksun kalmaktadır. Kayıt dışı çalışma, sosyal haklardan yoksunluk, düşük vasıflı ve ücretli işlerde çalışmak ve ayrıca toplumda ev geçiminin erkeğin sorumluluğunda olma algısı sebebiyle kadınlar işlerinden daha kolay vazgeçmekte ve işten ayrılmayı daha kolay kabullenmektedir. Bu durum kadını dezavantajlı duruma düşürmekte ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği oluşturmaktadır (Öcal, 2021, s. 816-822).

Kadın istihdamını daha çalışma hayatına katılmadan engelleyen çeşitli etmenler bulunmaktadır. Bunlardan başlıcaları şöyledir;

- Kadınların istihdam edilmesini engelleyen en önemli etmen kadınların eğitim ve vasıf düşüklüğüdür. Kadınların eğitim ve vasıflarının düşük olmasının sebebi de aile içi toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Eğitim alma veya vasıf edindirme konusunda geleneksel aile yapısında aile içinde tercih erkekten yana olmuş, kadın ikinci planda kalmıştır. Eğitim ve vasıf düzeyi düşük kadında iş gücüne katılamamış, katılsa bile ücret düzeyi düşük kalmıştır.
- Ataerkil veya geleneksel toplum yapılarında kadınların ev işleri, yaşlı ve çocuk bakımı gibi ev içi hizmetleri üstlenmeleri beklenmektedir ve kadınların iş gücüne katılımları eşlerinin onayından geçmektedir. Ayrıca toplumdaki toplumsal cinsiyet algısına bağlı olarak, kadınların ev içi hizmet görevlerinden dolayı işten ayrılma ve işi aksatma ihtimalinin yüksek olması sebebiyle, işveren tarafından kadın çalışan tercih edilmemekte veya üst düzey pozisyonlar kadınlar için uygun görülmemektedir. Bu nedenlerle kadınların medeni durumu da kadınların istihdamını engelleyen bir etmendir.
- Kadının eşinin eğitim ve gelir düzeyi de kadın istihdamını etkilemektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan erkeğin gelirinin de yüksek olması, aile geliri sebebiyle kadının iş gücüne katılımına ihtiyaç bırakmamaktadır.
- Ataerkil veya geleneksel toplum yapılarında kadınların hane içi rollerinden dolayı, çalışma hayatında erkek ve kadın çalışanlar aynı işi yapmalarına

rağmen, işe kabul edilme, gelir düzeyi, terfi, nakil ve işine son verme durumlarında kadınlar cinsiyete yönelik ayrımcılığa maruz kalmaktadır.

- Kayıt dışı istihdam, nitelikleri gereği kanuni işlerde çalışan kişilerin, çalıştığı gün ve ücretlerinin resmi kurumlara eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesidir. Kayıt dışı istihdamda kadın oranı, kadının dezavantajlı konumda olması sebebiyle, daha fazladır. Bunun sebebi ise kadın çalışanların tarım işlerinde ve hizmetler sektöründe daha fazla yer almasıdır.

Kadınlar iş gücüne katıldıktan sonra da bazı engellerle karşılaşmaktadır. Bunlar özetle; duygusal-psikolojik ve cinsel tacize maruz kalması, kadınların daha üst pozisyonlarda çalışmasını engelleyen cam tavan kavramı, meslek içi eğitimde ve ücretlendirmede eşitsizlik, kayıt dışı istihdamda yer almaları sebebiyle sosyal haklardan faydalanamaması gibi engellerdir (Çelik, 2019, s. 28-33).

2.4.2. Ücretlendirmede ayrımcılık

Çalışma hayatında cinsiyetler arası ücret farklılıkları birçok sebeple oluşmaktadır. Bu sebepler; erkeklerin daha çok çalıştığı sektörlerde kadınların cinsiyetlerinden dolayı daha düşük ücret alması, kadınların kurum talepleri nedeniyle daha düşük ücretli kurum ve işlere yönelmesi, kadınların fiziksel güçlerinin daha az olması ve hane içi rolleri nedeniyle daha düşük ücretlendirilmesidir. Birçok ülkede kadınlar, erkek ücretlerinin %60 ile %70'i oranında ücretlendirilmektedirler (Çelik, 2019, s. 58). Cinsiyete dayalı ücret açığı dünya genelinde ortalama %20 civarındadır (ILO, 2022 f).

2.4.3. Cam tavan ve mobbing

İstihdam edilen kadın, iş yaşamında birtakım engellerle karşılaşarak statü olarak daha düşük konumlandırılabilir. İstihdam edildikten sonra kadınların terfi sürecinde ortaya çıkan ayrımcılık o kadar dikkat çekici olmuştur ki bu ayrımcılık, “cam tavan” kavramı olarak literatüre girmiştir. İlk kez 1986 yılında Wall Street gazetesinde yayımlanan bir makalede kadınların terfi sürecinde yaşadıkları sorunları tanımlamak için cam tavan kavramı kullanılmıştır. Cam tavan kadınların başarısı, nitelikleri, eğitim seviyesi önemsenmeden, iş kariyerinde üst kademelere yükselmelerini engelleyen ve açıkça görünmeyen engeller olarak tanımlanmaktadır. Cam tavan, dünyanın her yerindeki çalışan kadınların maruz kaldıkları bir durumdur. Türkiye’de olduğu gibi ABD, Danimarka, Japonya gibi ülkelerde de yönetici pozisyonundaki kadınların oranı

%5'i geçmemektedir (Çelik & Akar Şahingöz, 2018, s. 372). ILO'ya göre çalışma hayatındaki kadınlar üst kademelerde düşük oranlarda yer almaktadır. Erkek denklere göre daha eğitilmiş kadınların bulunmasına rağmen, kadınlar yönetici kişi sayısının üçte birinden daha azını oluşturur. Ayrıca diğer faktörlerle birlikte alındığında bu oran daha da düşmektedir. Örneğin altı yaşın altında çocuğu olan yöneticilerin yalnızca %25'i, küçük çocuğu olmayan yöneticilerin ise yalnızca %31'i kadındır (ILO, 2022 f). Covid-19 salgını işyerlerindeki yönetici pozisyonlarında da değişikliğe neden olmuştur. Yönetici düzeyindeki kadınlar yönetici düzeyindeki erkeklere göre daha olumsuz etkilenmiştir. 2020 yılının 3. çeyreğinde AB'de yönetici pozisyonunda bulunanların 6,2 milyonu erkek ve 3,3 milyonu ise kadındır. Çalışanların %46'sı kadın olmasına rağmen yönetici olarak istihdam edilenlerin sadece %34'ü kadındır. AB üye ülkeleri arasında yönetici pozisyonundaki kadınlarda en büyük pay %45 ile Letonya'da iken en düşük pay %24 ile Hırvatistan'dadır. Mevcut Eurostat verileri kadınların yönetici pozisyonunda yeterince temsil edilmediğini göstermektedir (Eurostat, 2021).

Cam tavan (şeffaf tavan) kavramına yüklenen anlamlar Ataay tarafından şöyle özetlemektedir:

Şeffaf tavanlar kavramı ile kadınlar ile üst yönetim düzeyleri arasında yer alan ve onların başarılarına ve liyakatlarına bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, görünmeyen, şeffaf ve aynı zamanda da geçilemeyen engeller tanımlanmaya çalışılmaktadır. Kadınların bireysel olarak ilerlemelerinin daha üst düzeyde bir işi başaramayacakları kuşkusuyla değil sadece kadın oldukları için engellendiği öne sürülmüştür. Şeffaf engeller oluşmasının sebepleri olarak kadınların ailevi konular sebebi ile çok kolayca kariyerlerinden sapabildikleri inancı, kadınların rekabetçi ve zorlu iş dünyasında faaliyet gösterebilme yetenekleri ile ilgili önyargılar ve kadınları temel işletme faaliyetlerinden daha uç işlere çeken kast sistemini göstermektedirler. Fakat yine de karşı karşıya kaldıkları engellerden en büyüğü ise en soyut olanıdır: Üst düzeylerdeki erkeklerin kendilerini kadınların yanında rahatsız hissetmeleri (Ataay, 1998, s. 237-253). 'den aktaran (Gültekin vd., 2013, s. 4-8).

Cam tavan engelleri genel olarak bireysel, örgütsel ve toplumsal engeller olarak sınıflandırılmaktadır. Kadının aile içinde ve işyerindeki rollerini sürdürerek kendi içinde çatışma yaşayıp baskı hissetmesi ile kişisel tercih ve algıları nedeniyle de kendine güvensizliği bireysel engelleri oluştururken, çalıştığı işteki örgütün sahip olduğu kültür, politika, mentor olarak yöneticinin rolü ve iletişimden kaynaklanan nedenler örgütsel engelleri oluşturmaktadır. Toplumsal engelleri ise mesleki ayırım ve

basamakalıp önyargılar oluşturmaktadır. Genel olarak cam tavan engellerinin temelinde kadın yöneticilerin ve kariyer geliştirmek isteyen kadın çalışanların verimini dūřürerek işten ayrılma niyetini ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır (alış Duman, 2017, s. 518-519).

Mobbing (işyerinde psikolojik taciz/yıldırma), çalışanların son yıllarda maruz kaldıkları bir sorundur. İşyerinde bir veya daha fazla çalışanın, diğeri bir çalışana devamlı ve düzenli olarak psikolojik şiddet içeren tutum ve davranış süreci olan mobbing, çalışanlar açısından pek çok mesleki, sağlık ve güvenlik sorununa neden olmaktadır. Mobbinge maruz kalanların psikolojileri, işyerlerine bağlılıkları azalmakta ve akabinde işten ayrılmaktadırlar. Bu kişiler sağlıklarıyla birlikte temel gelir kaynaklarını da kaybetmektedirler. Kadınlar, kadın olmaları sebebiyle erkeklere kıyasla daha yaygın ve düzenli bir biçimde mobbinge maruz kalmakta, süreçten çok daha olumsuz etkilenmektedirler. Soruna bu açıdan bakıldığında kadınlara yönelik mobbing eylemleri, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ve ayrımcılığa dayanan bir problem olarak ortaya çıkmaktadır (Aşkın & Aşkın, 2018, s. 256).



3. COVID-19 SALGINININ TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA DÜNYA GENELİNDE, TÜRKİYE’DE VE HIRVATİSTAN’DA ÇALIŞMA HAYATI VE İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

3.1. Dünya Geneline Etkileri

2019 yılının sonunda Çin’de ortaya çıkan Covid-19 her alanı olduğu gibi çalışma hayatı ve iş gücü piyasasını da etkilemiştir. Salgın dönemi iş kaybı, çalışma sürelerinin kısılması, esnek çalışma, ücretsiz izin gibi riskleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu dönemde yine evden çalışma ve kısa zamanlı çalışma daha geniş iş kollarında uygulanmış ve daha fazla çalışan uygulamaya katılmak zorunda kalmıştır (Koca, 2020, s. 69).

Covid-19 ile beraber dünyada iş gücü piyasalarındaki emek arz ve talepleri ciddi şekilde etkilenmiştir. İnsan hareketliliğini azaltmaya yönelik devletlerin, sınır kapatma ve aldığı diğer tedbirlerle ekonomik faaliyetler de kısıtlanmıştır. Bunun sonucunda bazı iş ve işyerleri küçülmüş, geçici veya kalıcı olarak kapanmış, emek talebi azalmıştır. Bunun yanında sağlık endişesi sebebiyle emek arzı da azalmıştır. Bu sebeplerle küresel anlamda iş ve gelir kaybı yaşanmıştır. Ekonomilerdeki her sektör Covid-19 salgınından aynı seviyede etkilenmemektedir. Hizmete dayalı imalat faaliyetleri, idari ve destek faaliyetleri, konaklama ve yiyecek faaliyetleri, üretim faaliyetleri sektörleri ve çalışanları, salgından en çok etkilenenlerdir. Sanat, eğlence, dinlence, spor ve diğer hizmetler ile ulaştırma depolama ve haberleşme sektörleri ise salgından en çok etkilenen ikinci grup sektörlerdir. Salgının neden olduğu ekonomik krizden etkilenen sektörlerde çalışanlar işlerini kaybetme, ücretsiz izne çıkarılma, haftalık çalışma saatlerinin düşmesi gibi risklerle karşı karşıya kalmışlardır. Bunun yanında gelişmekte olan ülkelerde iş gücünün yaklaşık %70’ini oluşturan kayıt dışı istihdamdakiler, salgının neden olduğu ekonomik krizden en çok etkilenen grupların başında olmuştur. Evden çalışma imkanı olmayanlar işten çıkarıldıklarında gelir kaybına uğramış, büyük çoğunluğunun sosyal güvencelerinin bulunmaması yaşadıkları olumsuzlukları daha da attırmıştır (Kara, 2020, s. 271-275).

Güney Asya’da tarım dışı işlerde çalışan kadınların %80’inden fazlası kayıt dışı istihdam kapsamındadır; Sahra Altı Afrika’da bu oran %74, Latin Amerika ve Karayipler’de ise %54’dür (United Nations, 2020, s. 5).

Salgına bağı olarak alınan tedbirlerle okullar kapatılmış ve 1.7 milyar öğrenci eğitim-öğretimden uzak kalmıştır. Dünya çapında 224 milyon öğrenci, ki bu her 10 öğrenciden daha fazlası demektir, okula gitmemiştir. Bu sebeple doğan evde bakım ihtiyacı ile ilgili olarak, çalışan ebeveynlerden birisi işini bırakmak durumunda kalmıştır. Bu durumda işini bırakarak kariyerini feda edenler genelde, erkeklere oranla daha az maaş alan veya daha az iş güvencesine sahip kadınlar olmuşlardır. Yüksek ve orta gelirli 55 ülkenin verilerine göre 2019-2020 yılları arasında 25 yaş üstü 29,4 milyon kadın işini kaybetmiştir. Aynı dönemde 29,2 milyon erkek işini kaybetmesine rağmen oransal olarak istihdamda daha az olan kadınlar daha fazla etkilenmişlerdir (ILO, 2020 b).

Sağlık sektöründe iş gücünün %70'ini kadınlar oluşturmaktadır. Ebeler, hemşireler ve halk sağlığından sorumlu çalışanlar olarak kadınlar, erkeklere oranla sahada daha fazla görev almaktadırlar. Ayrıca temizlikçiler, çamaşır yıkayanlar, yemek hizmeti sunanlar olarak sağlık hizmetlerinin sunulduğu yerlerde hizmet işlerini yapanların çoğu da kadındır. Bazı bölgelerde ise kadınlar için kişisel koruyucu ekipman temin edilmesi oldukça zordur. Bu sebeplerden ötürü kadınların virüse maruz kalmaları çok daha muhtemeldir. Tüm bu verilere rağmen Covid-19 küresel ve ulusal müdahale planlarının karar verme süreçlerine kadınlar dahil edilmemektedirler (United Nations, 2020, s. 10).

Salgın dönemi küresel olarak çalışma hayatını da etkilemiş, salgına bağı olarak istihdam oranlarında azalma ve işsizlik oranlarında artışa neden olmuştur. Aşağıdaki tabloların verileri incelendiğinde meydana değişiklikler salgının etkisi olarak nitelendirilebilir.

Tablo 3.1. OECD üyesi ülkelerde çalışma çağındaki erkek ve kadın istihdam oranı

Konum	4. Çeyrek 2019		1. Çeyrek 2020		2. Çeyrek 2020		3. Çeyrek 2020		4. Çeyrek 2020	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Avrupa Birliği (27 Ülke, 2020)	%73,93	%63,21	%73,70	%63,21	%71,92	%61,62	%72,66	%62,24	%72,91	%62,69

Tablo 3.2. (Devam) OECD üyesi ülkelerde çalışma çağındaki erkek ve kadın istihdam oranı

OECD- Toplam	%76,38	%61,68	%75,94	%61,69	%70,81	%56,29	%73,16	%58,35	%74,01	%59,44
Amerika Birleşik Devletleri	%76,67	%66,85	%76,22	%66,58	%67,65	%57,16	%71,40	%61,68	%72,78	%63,20

Kaynak: (OECD 2020) <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart>

OECD çalışma çağındaki nüfus yüzdesi verilerine göre 2020 yılında, 2019 yılına göre istihdamda düşüş meydana gelmiştir.

Birleşmiş Milletler (UN) verilerine göre aşırı yoksulluk içinde yaşayan 15 yaş üstü nüfus oranı Covid-19 ile beraber keskin bir yükseliş yaşamıştır. Salgından önce dünya genelinde aşırı yoksulluk içinde yaşayan kadın oranı %8.9, erkek oranı %8.5 iken, bu oran 2020 yılında kadınlarda %9.8'a, erkeklerde %9.4'e yükselmiş, 2021 yılında ise kadınlarda %9.5, erkeklerde %9.1 olarak gerçekleşmiştir. Verilerden dünya genelinde aşırı yoksulluk içinde yaşayan kadınların oranının erkeklerden daha fazla olduğu sonucu da çıkarılabilmektedir (Unwomen, 2022).

ILO'nun 2021 yılında hazırladığı politika notuna göre, salgın döneminde ağırlaşan kadın erkek arasındaki eşitsizlikler devam edecektir. Dünyada 2019 ile 2020 yılları arasında kadın istihdamı 54 milyon kişiyle %4.2 oranında azalmıştır, aynı dönemde erkek istihdamı 60 milyon kişi ile %3 oranında azalmıştır. 2021 yılında 2019'a göre kadın istihdamı 13 milyon daha azalacağı tahmin edilmektedir. 2021 yılında tahmin edilen kadın istihdam büyüme oranı erkekleri geçecek olsa da salgın öncesi düzeylere yükseltmesine yetmeyecektir (ILO, 2021 g).

Covid-19'un istihdama etkilerine cinsiyet bağlamında bakıldığında kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha olumsuz etkilendiği görülecektir. ILO'nun verilerine göre dünyada çalışan kadınların (510 milyon civarı) %40'ı ,konaklama ve yiyecek hizmetleri, toptan ve perakende ticaret, emlak, iş ve yönetim faaliyetleri ve imalat gibi hastalığın en fazla etkilediği sektörlerde yer alırken; erkeklerin sadece %36.6'sı en ağır

etkilenen sektörlerde çalışmaktadır/çalışmaktaydı. Çok ağır etkilenen sektörlerde kadınların oranı özellikle Orta Amerika (%58.9), Güneydoğu Asya (%48.5), Güney Avrupa (%45.5) ve Güney Amerika’da (%45.5) yüksektir. Salgın nedeniyle kadınlar erkeklere göre daha fazla işsiz kalmışlardır. ,Örneğin Kanada, Kolombiya ve Amerika Birleşik Devletleri’nde, kadınların istihdamı Nisan 2019’dan Nisan 2020’ye %16’dan fazla düşmüştür (Yüksel Oktay & Gümüş, 2021, s. 321-322).

Covid-19 salgın süreci küresel olarak işsizlik oranlarını da arttırmıştır. Ülkeler bazında 2020 yılındaki işsizlik oranlarına bakıldığında, 2019 yılına göre arttığı görülmektedir.

Tablo 3.3. İşgücü yüzdesine göre erkek ve kadın işsizlik oranları (2019-2020)

Konum	4. Çeyrek 2019		1. Çeyrek 2020		2. Çeyrek 2020		3. Çeyrek 2020		4. Çeyrek 2020	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Avrupa Birliği (27 Ülke, 2020)	% 6,37	% 6,9	% 6,27	% 6,8	% 6,77	% 7,13	%7,33	% 7,97	%7,13	% 7,7
OECD-Toplam	% 5,18	% 5,52	% 5,25	% 5,59	% 8,27	% 9,01	%7,43	% 7,98	% 6,80	% 7,13
Amerika Birleşik Devletleri	% 3,60	% 3,57	% 3,80	% 3,77	% 12,1	%14,10	%8,60	% 9,07	%6,87	% 6,63

Kaynak: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm#indicator-chart>

OECD verilerine göre pandemi etkilerinin en yoğun yaşandığı dönemde OECD üye ülkeleri genelinde, ABD, AB’de kadın ve erkek istihdamı birbirlerine yakın oranlarda azalmış, aralarında belirgin fark gözlenmemiştir. Yine aynı dönemde aynı ülkelerin işsizlik oranları artmış, kadın ve erkek işsizlik oranları arasında büyük oranlarda farklar görülmemiştir (OECD, 2021).

Dünya Bankası’nın tahminlerine göre küresel olarak, kadınlar ve erkekler arasındaki, yaşam boyu toplam kazanç beklentileri farkı 172,3 trilyon dolardır. Bu da dünya gayrisafi yurtiçi hasılasının iki katına eşittir. Küresel ortalamada Kadınlar, İş ve Hukuk puanı 100 üzerinden 76.5’dir. Bu da sıradan bir kadının, ölçülen alanlardaki

erkek haklarının sadece 4/3 üne sahip olduğunu göstermektedir. Çalışma çağındaki yaklaşık 2.4 milyar kadın hala erkeklerle eşit ekonomik olanaklar elde edememiştir. Ücret ve ebeveynlik alanlarında en kalıcı boşluklar devam etmekte olup, birçok ekonominin henüz kısıtlamaları kaldırmadığını veya belirlenen iyi uygulama yasal haklarını ve faydalarını getirmediğini görülmektedir. Erkeklerle kadınların her alanda eşit haklara sahip olduğu sadece 12 ekonomi bulunmaktadır. Dünya da bölgeler arasında da farklılıklar vardır. Yüksek gelirli OECD ülkeleri, Avrupa, Orta Asya, Latin Amerika ve Karayipler en yüksek ortalama sahip iken Orta Doğu ve Kuzey Afrika 100 üzerinden 53 ile en düşük ortalama sahiptir (The World Bank, 2022, s. 1,2).

3.2. Türkiye ve Hırvatistan'daki Etkileri

Türkiye’de kadınların iş gücü piyasasında dışlanma durumu; iş gücüne katılamama, iş gücü piyasasından ayrılma veya kadın olması nedeni ile iş gücü piyasasında ayrımcılığa maruz kalma şeklinde görülmektedir. Kadınlar bazen de kendi tercihleri sebebiyle değil, zorunlu bırakılmaları nedeniyle çalışma hayatına katılamamaktadırlar. Kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, ailelerinin kadınların çalışmasına sıcak bakmaması, kadınların ev işleri yapması ve çocuk bakması gerektiğine ilişkin toplumsal cinsiyet algıları, kadının çalışma hayatına atıldığında çocuklarına bakacak kimsenin olmaması, kadının her meslekte çalışmaması gerektiğine ilişkin düşünceler gibi sebeplerle kadınlar iş gücüne katılamamaktadır. Vasıflı veya vasıfsız olsun iş gücüne katılan kadınlar ise cinsiyetleri sebebiyle çalışma hayatında bazen güvencesiz işlerde, düşük ücretlerle ve kayıt dışı olarak çalıştırılmakta, işyerinde mobbinge, ayrımcılığa maruz kalabilmekte ve kriz dönemlerinde ilk işten çıkarılan olabilmektedirler (Yüksel Oktay & Altunok, 2021, s. 49-50).

BM Kadın Birimi Türkiye’nin (UN Women Türkiye) 2020 yılında yaptığı “Türkiye’de Covid-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi” isimli araştırmaya göre Covid-19, kadınları ve erkekleri sosyoekonomik açıdan farklı şekilde etkilemiştir. Araştırma sonuçları, Covid-19 salgınının iş hayatındaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri derinleştirdiğini göstermektedir. Tüm sektörlerden kadınlar ve erkekler iş kaybı ve gelir kaybı yaşamış, ücretli çalışma saatlerinde azalma meydana gelmiştir. Araştırmaya katılan ücretli çalışanlar arasında işini kaybettiğini söyleyen kadınların oranı %19 iken, bu oran erkeklerde %14.4 olarak gerçekleşmiştir. Kendi hesabına çalışanlar arasında işini kaybedenlerin oranı kadınlarda %27’yi

bulurken, bu oran iş sahibi erkeklerde %16 olarak gerçekleşmiştir. İşverenler arasında işini kaybettiğini söyleyen kadınlar %19 iken, erkeklerde ise bu oran %8.7 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların %46'sı Covid-19 salgınının başlamasıyla birlikte ücretli çalışma saatlerinin azaldığını belirtmişken, bu oran erkeklerde %57 olarak gerçekleşmiştir. Araştırmaya göre, salgının başlamasıyla birlikte Türkiye’de ücretli çalışan kadınların üçte biri, erkeklerin ise dörtte biri işinden izin aldığını bildirmiştir. Ücretli kadın çalışanların %15.7’si ücretsiz izin alırken, bu oran erkeklerde %11 olarak gerçekleşmiştir (Unwomen, 2022b). Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%83.2) salgın döneminde iş için evden çıkmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. İş gidenlerin %85.1’ini erkekler oluştururken, %80.3’ünü kadınlar oluşturmuştur. Kadın katılımcıların %18’i evden çalışmaya başladıklarını belirtirken, bu oran erkeklerde %14 olarak gerçekleşmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde; çalışma hayatında olan kadın ve erkekler arasındaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri, Covid-19 salgının daha derinleştirdiği anlaşılmaktadır (Unwomen, 2022b).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)‘nin yayınladığı ‘‘Türkiye’de Covid-19 pandemisi süresince bakım ekonomisindeki cinsiyet farklılıkları’’ araştırmasında, salgın süresince istihdam edilen kadınların günde toplam 10 saatten fazla çalıştığı raporlanmıştır. Yine Türkiye’de gerçekleştirilen bir araştırmada görülmüştür ki; salgın öncesinde ev işlerine 4 saatin üzerinde zaman ayıran kadınların oranı (%15.9) salgın sonrasında (%41.8) yükselmiştir. Salgınla birlikte kadınlar hem işlerinde hem evlerinde daha fazla çalışmışlardır (Koç & Yeniçeri, 2021, s. 93).

Salgın, kadınların iş gücüne katılımlarını engellerken iş kaybına da uğratmıştır. 2019 yılında Türkiye’de 10 milyon 686 bin kişi olan kadın iş gücü sayısı, salgın nedeniyle 2020 yılında 918 bin kişi azalarak 9 milyon 768 bin kişiye gerilemiştir. Kadın iş gücüne katılımı da %3.5 oranında azalmıştır. Kadın istihdam oranı 2019 yılında %28.7 iken 2020 yılında salgının etkisiyle 2,4 puanlık bir azalma ile %26.3 seviyesine gerilemiştir. Devlet, çalışma hayatında yaşanan olumsuzlukları gidermek ve işsizlik ile mücadele etmek amacıyla, çeşitli teşvik ve destekler sağlamıştır. Bu kapsamda, işverenlere Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) prim ödemelerinde kolaylık sağlanması, işten çıkarmanın yasaklanması ya da zorlaştırılması, kısa çalışma ödeneği, işsizlik ödeneği, iş gücü uyum programları, ücretsiz izin, esnek ve uzaktan çalışma gibi düzenleme ve uygulamaları saymak mümkündür (Tatar, 2022, s. 390).

Salgın döneminde Türkiye’de hastalığın yayılımını engellemeyi amaçlayan sosyal izolasyon ve tecrit politikaları kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı eğlence, hizmet, seyahat ve tekstil sektörlerini daha derinden etkilemiştir. TÜİK ’in 2020 yılı tahminlerine göre Türkiye’de kadınların istihdam oranı %32 iken en yoğun çalıştıkları alan %56 ile hizmet sektörüdür. Hizmet, tekstil ve seyahat sektörleri, çevrimiçi veya uzaktan çalışmaya uygun olmadığı için pandemi ve sonrası dönemde kadınların erkeklere göre daha fazla iş kaybı yaşayarak, daha olumsuz etkilenecekleri öngörülmüştür. Nitekim Covid-19 döneminde kadınların %31 oranında, erkeklerin ise %18 oranında iş ve gelir kaybı yaşadığını ortaya koyan araştırma verileri bulunmuştur. Bunun yanında Türkiye’de salgın öncesi dönemde çalışmak isteyip de çalışamayan çocuklu kadınların %71’i, evdeki çocuk bakım yükümlülükleri nedeniyle çalışamadıklarını belirtmişlerdir. Alınan tedbirler neticesinde çocuk ve yaşlıların evde kalacağı dönemde bu sayının artacağı öngörülmüştür (Sumbas, 2021, s. 163-164).

Türkiye’de yapılan ‘Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması’na göre araştırmaya katılan işletmelerin %99’unda kadın çalışanlar, salgın döneminde artan ev işleri ve çocuk/yaşlı/hasta bakımı nedeniyle karşılaşılan zorlukları ortak sorun olarak belirtmişlerdir. Salgın dönemi, erkeklere oranla kadınların ev işi yüklerinde daha fazla artışa neden olmuştur. Her ne kadar uzaktan/evden çalışma erkeklerin ev işlerine ve çocuk bakımına katılımını arttırmış ise de kadınların ev işlerinden, çocukların bakımından ve eğitiminden birincil sorumlu görülmeleri sebebiyle kadınların iş yükünü daha da arttırmıştır (Memiş, 2020, s. 17-18).

2018 yılı kayıt dışı istihdam verilerine göre Türkiye’deki tarım dışı istihdamın %22.3’ü, hizmet sektöründeki istihdamın ise %21.46’sı sosyal güvence olmadan, bir başka deyişle kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı istihdam içinde de kadınların oranının oldukça yüksek olduğu bilinmektedir. Türkiye’de çalışan kadınların %42.2’si temizlik, çocuk bakımı gibi sosyal güvencesi bulunmayan işlerde çalışmaktadır. Salgında işlerini ilk kaybedeceklerin başında bu kadınlardan geldiğinden, Covid-19 çalışma hayatı ve istihdamın yanında kadın yoksulluğunu arttıracaktır (Sumbas, 2021, s. 163-164).ILO Türkiye Ofisi ve TÜİK tarafından 30 Eylül 2020 tarihinde açıklanan, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2018 verileri baz alınarak yapılan çalışmaya göre Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret farkı %15.6 seviyesindedir. Covid-19 salgını

hizmet, perakende satış, turizm gibi sektörleri daha fazla etkilediğinden ve kadınlar da bu sektörlerde daha yoğun çalıştığından, cinsiyete dayalı ücret farkının daha da artacağı öngörülmüştür (ILO, 2021 c).

Dünya Bankasının, Herkes İçin Fırsatlara Yatırım: Hırvatistan Ülke Cinsiyet Değerlendirmesi adında yayınladığı rapora göre salgın Hırvatistan'daki mevcut cinsiyet ayrımını daha da kötüleştirmiştir. Salgının etkileri kadınlar üzerinde erkeklere göre daha kötü olmuştur. Kadınlar uzaktan çalışılamayan konaklama ve hizmet sektörlerinde, düşük vasıflı, kayıt dışı ve yarı zamanlı işlerde veya ücretsiz bakım işlerinde erkeklere oranla daha fazla çalışmaktadır. Kadınlar sosyal koruma sisteminin dışındaki işlerde çalıştıklarından sağlık sigortası, hastalık izni, işsizlik sigortası veya emekli maaşına erişimlerinin bulunmamaktadır. Pandemi nedeniyle okulların kapanmasıyla aile içi bakım yükünün de artması, durumu onlar için daha da zorlaştırmaktadır (The World Bank, 2021).

Hırvatistan GSYİH'nın yaklaşık % 25'ini turizm sektöründen karşılamaktadır. Bu anlamda turizm sektörüne bağımlıdır. Kapanmalar ve sosyal mesafe önlemleri nedeniyle Covid-19 salgınından en çok etkilenen sektörlerden biri de turizm sektörüdür. Uzaktan çalışılamayan turizm sektöründe (uçuş görevlileri, tur operatörleri, satış asistanları, otel temizlikçileri ve kuaförler gibi) kadınların daha fazla çalıştığı göz önünde bulundurulduğunda, Covid-19 Hırvatistan'da sosyoekonomik anlamda daha fazla kadını daha derinden etkileyecek dolayısıyla orantısız şekilde yoksulluk riskine maruz bırakacaktır (OECD b, 2020, s. 2).

Tablo 3.4. Hırvatistan ve Türkiye'de 15 ile 64 yaş aralığında cinsiyete göre yıllık istihdam verileri

Yıl	HIRVATİSTAN			TÜRKİYE		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2018	% 57,1	% 67	% 62,1	% 32,2	% 68,3	% 50,3
2019	% 55,9	% 65,4	% 60,6	% 32,9	% 70,9	% 52
2020	% 56,9	% 67,1	% 62	% 29,7	% 65,7	% 45,7

Kaynak: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A__custom_2460455/default/table?lang=en

Eurostat'ın istihdama ilişkin verilerine göre Türkiye'de kadın istihdam oranı, Hırvatistan'a göre çok daha düşüktür. 2019 yılında 2018 yılına göre Hırvatistan'da erkek ve kadın istihdamının azaldığı, 2020 yılında ise erkek ve kadın istihdamının arttığı ancak kadın istihdamının 2018 yılı oranına ulaşamadığı görülmüştür. Türkiye'de ise 2019 yılında 2018'e göre erkek ve kadın istihdamının arttığı, 2020 yılında ise her ikisinin birlikte azaldığı görülmüştür. Salgının etkilerinin daha çok hissedildiği 2020 yılında Türkiye'de istihdam oranı belirgin oranda düşerken bu düşüş Hırvatistan da 2019 yılında yaşanmıştır. Hırvatistan'da 2020 yılında istihdamın arttığı görüldüğünden salgının istihdam oranını negatif yönde etkilemediği söylenebilmektedir. Her iki ülkenin istihdam oranlarında cinsiyete göre olan dalgalanmalar değerlendirildiğinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği etkilerinin Türkiye'de daha fazla olduğu sonucu çıkarılabilir (Eurostat, 2021).

Tablo 3.5. Hırvatistan ve Türkiye'de mevsimsellikten arındırılmış, 15 ile 74 yaş grubunun cinsiyete göre işsizlik oranları

Dönem	HIRVATİSTAN		TÜRKİYE	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2019 yılı 3. Çeyrek	% 6,6	% 6	% 16,5	% 12,7
2019 yılı 4. Çeyrek	% 6,5	% 6,4	% 16,5	% 12,1
2020 yılı 1. Çeyrek	% 6,6	% 6,5	% 15	% 11,8
2020 yılı 2. Çeyrek	% 7,3	% 7,2	% 14,6	% 13
2020 yılı 3. Çeyrek	% 8,5	% 7,7	% 15	% 12,2
2020 yılı 4. Çeyrek	% 8	% 8,6	% 14,8	% 12,5

Kaynak: Eurostat b, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_Q_H__custom_2460557/default/table?lang=en

Tablo 2.4 de görüldüğü gibi Hırvatistan’da Covid-19 salgının etkilerinin ekonomik anlamda hissedilmeye başlandığı 2019 yılı 4. çeyreğinden itibaren kadın ve erkek işsizlik oranının 2020 yılı 4. Çeyreğine kadar arttığı görülmüştür. Bu dönemde Hırvatistan’ da erkek işsizlik oranında %2,6 artış olduğu görülmüştür. Kadın işsizlik oranındaki fark ise aynı dönemde %2’ye kadar yükseldiği görülmüştür. Türkiye’de bu dönemdeki erkek işsizlik oranında yaklaşık %1 oranında dalgalanmalar olsa da belirgin fark gözlenmemiştir. Türkiye’de kadınlarda ise 2019 yılı 3. çeyrekte %16,5 olan işsizlik 2020 yılı 3. çeyreğe kadar %14,6 seviyesine düşmüş, sonrasında sırasıyla %15 ve %14,8’lik seviyelerde tekrar düşme eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir. Her iki ülkede de işsizlik seviyeleri cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde, varsayılan salgın etkilerinin erkek işsizlik oranını daha fazla arttırdığı değerlendirilebilir. Ancak buradan toplumsal cinsiyet etkilerinin her iki toplumda olmadığı sonucu yerine toplumsal cinsiyet etkilerine rağmen bu verilerinin elde edildiği sonucu çıkarılmalıdır (Eurostat, 2021).

Hırvatistan'da cinsiyetler arası ücretlendirmede ayrımcılık bulunmaktadır ancak bu Covid-19 döneminde azalmıştır. Cinsiyete dayalı ücret farkındaki en önemli azalmalar salgından ekonomik olarak en çok etkilenen bölgelerdeki hizmetler sektörü faaliyetlerinde meydana gelmiştir. Bu sektörlerde erkeklere daha fazla ücret ödendiğinden, işverenlerin Covid-19 salgınına tepki olarak ücret azaltmasıyla, cinsiyetlerarası ücretlendirme farkı da azalmıştır. Bu farkın azalmasında kadın çalışan sayısının azalması da etkili olmuştur. Bunun yanı sıra Hırvatistan'da Covid-19 döneminde salgın nedeniyle sağlık ve sosyal yardım sektöründe çalışan kadınların maaşlarında %21’lik bir artış olmuştur. Çalışan kadınların %13 oranında bu sektörlerde çalışması cinsiyetler arası ücretlendirme farkını da etkilemiştir. Bu farka etki eden etmenler değerlendirildiğinde cinsiyetler arası ücret farkının azaltılmasının herhangi bir olumlu ve planlı ekonomi politikasına atfedilemeyeceği, çoğunlukla Covid-19'un olumsuz etkisinin neden olduğu iş gücü piyasası süreçlerinin doğal sonuçları olduğu sonucuna varılmaktadır. Nitekim 2021 yılında cinsiyetler arası ücret farkı erkeklerin ücretlerindeki artışla beraber tekrar artmaya başlamıştır (Republika Hrvatska Pravobraniteljica Za Ravnopravnost Spolova, 2022, s. 42-43).

3.3. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Sosyal Politika Uygulamaları

3.3.1. Hırvatistan'daki sosyal politika uygulamaları

Devletler tarafından Covid-19 pandemisi için alınan önlemler ağırlıklı olarak ekonomiye odaklanmaktadır. Sosyal politika uygulamaları Covid-19'un kayıt dışı çalışanlar, yaşlılar, aileler, düşük kaliteli eğitim alan yoksul çocuklar ve yoksul nüfusun %55'ini oluşturan kadınlar gibi savunmasız gruplar üzerindeki etkilerini hafifletmeyi amaçlamaktadır. Yüksek risk altında olan dezavantajlı kadın grupları ekonomik krizin bir sonucu olarak sosyal hizmet programlarına erişimi kaybederek ihtiyaç duyulan kaynaklardan mahrum kalmaktadırlar. Bu konuda özellikle kırsal kesimde yaşayan kadınlar, orta yaşlı kadınlar, düşük eğitim düzeyine sahip olanlar ve etnik azınlık mensubu kadınlar daha dezavantajlıdırlar (The World Bank, 2021, s. 12-13).

İşgücü piyasasındaki kadınlar, istihdam ve kazanç konusunda erkeklere kıyasla dezavantajlı konumlarını sürdürmektedirler. Kadınların istihdam oranı hala erkeklerinkinden daha düşüktür. Kadınların ve erkeklerin ne kadar çalıştıkları ve ne tür iş ve sözleşmelere sahip oldukları konusunda cinsiyet farklılıkları bulunmaktadır. İstihdam oranları, kadınların yarı zamanlı çalışma ve geçici sözleşmelerle çalışma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu, doğum nedeniyle kariyer kesintileriyle birlikte, kadınların yaşamları boyunca daha düşük kazanç elde etmesine neden olmaktadır. İstihdam oranlarının yanında iş gücü piyasası da büyük ölçüde cinsiyet ayrımcılığına devam etmektedir. Kadınların daha düşük ücret, statü ve değer ile karakterize edilen ve kariyer gelişimi için daha az seçeneğe sahip sektörlerde çalışması erkeklere göre daha olasıdır. Salgının neden olduğu ekonomik etkiyle, önceden var olan cinsiyet eşitsizlikleri hem kısa hem de uzun vadede artacaktır. Ek olarak, iş gücü piyasası büyük ölçüde cinsiyet ayrımcılığına devam etmektedir (EİGE, 2022, s. 24).

Cinsiyet Eşitliği Endeksi çeşitli alan ve alt alanlarda cinsiyetlerarası fırsat eşitliğini ölçen bir endekstir. AB için Cinsiyet Eşitliği Endeksi puanı 100 üzerinden 68,6'dır. Endeks 2010 yılından itibaren sadece 5,5 puan artış göstermiştir. Bu yavaş bir değişim hızıdır ve Covid-19 salgını bu endeksi oluşturan alanları ve/veya alt alanları olumsuz etkilemiştir. Örneğin pandeminin örgün eğitime katılım üzerindeki etkisi nedeniyle

eğitime katılım puanı 2010 yılından bu yana ilk kez düşmüştür. Yine iş gücü piyasasına katılım oranı, pandeminin istihdam oranı ve çalışma sürelerine etkisi sebebiyle düşüş göstermiştir. Bir çok alanda var olan cinsiyet eşitsizliği devam etmektedir ve eşitsizliklerin giderilme hızı yavaştır (EİGE, 2022, s. 17).

Eurostat verilerine göre Covid-19 pandemisinin istihdam üzerindeki etkisi cinsiyet temelli bakıldığında, 2020 yılı 2. çeyreğinde Hırvatistan'daki kadın istihdam oranının yaklaşık % 2,7 erkek istihdam oranının ise % 1 oranında düştüğü görülmüştür⁷ (EİGE b, 2021, s. 10).

Hırvatistan'da pandemi döneminde ücretsiz çocuk bakımına harcanan süre pandemi öncesine göre kadınlar açısından artmış, erkekler açısından azalmıştır. Pandemi öncesinde çocuk bakım oranı kadınlarda % 43,7 iken bu oran pandemi döneminde %46 olmuştur. Erkeklerde pandemi öncesi % 24,4 iken, pandemi döneminde % 22,8 olmuştur. Pandemiden önce çalışan erkeklerin 15,7 si ve çalışan kadınların % 20 si evden çalışma oranına sahipken, pandemi sırasında bu oran erkeklerde % 27 kadınlarda ise % 28,8 olmuştur. Erkeklerin evden çalışma oranındaki artış kadınlara göre daha fazla olmuştur. Pandemi döneminde çalışan erkeklerin % 12,8'nin çalışma süresi artarken, çalışan kadınların % 10,8'inin çalışma süresi artmıştır. Hırvatistan'da cinsiyet eşitliği endeksi 2020 yılında 2019 yılına göre genel olarak artmıştır ancak %60,7 olarak AB oranından daha düşük gerçekleşmiştir. Pandeminin etkisiyle birkaç alanda düşüş yaşanmasına rağmen tek bir alandaki ilerleme genel ortalamaadaki kaymayı engellemiştir (EİGE c, 2022).

İş ve İşçi Bulma Kurumu: Konaklama, gıda, ulaşım, depolama ve diğer sektörlerde çalışıp da Covid-19 kısıtlamaları nedeniyle işe gidemeyen, tam ve yarı zamanlı işçilerin maaşlarını karşılamak üzere işverenlere özel sübvansiyonlar sağlamıştır. Hükümet bu desteğini işçi başına 3500 ile 4000 Hırvat Kuna'sı arasında sağlamıştır. Resmi istatistiklere göre bu sübvansiyonlar Hırvatistan'daki tüm çalışanların %37'sini kapsamıştır (OECD b, 2020, s. 4).

Ulusal İyileştirme ve Dayanıklılık Planı (NRRP): Esas amacı Hırvatistan'da ekonomik iyileşmeyi sağlamak için yatırım fırsatı yaratmak olan programın önemli bir

⁷ Bu oran; 2014 yılı 2. çeyrek ile 2019 yılı 2. çeyrek arasındaki kayıtlı istihdam yıllık gelişim oranından, 2020 yılı 2. Çeyrek kayıtlı istihdam oranı düşölerek bulunmuştur.

bölümü de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yöneliktir. NRRP'ye göre Hırvat kadınlarının kırılganlıklarıyla mücadele etmek ve kadınların ekonomiye katılımındaki eksiklikleri ortadan kaldırmak için dört öncelikli alanda aşağıdaki eylemler en acil gerçekleştirilmelidir:

(i) Kadınların ihtiyaçlarını karşılayan aktif iş gücü piyasası hizmetleri sağlamak (Bu kadın grupları genç kadınlar, bekar anneler, aktif olmayan kadınlar olup ne istihdamda ne de eğitimde olan gençler, engelli gençler de bu amaca dahildir)

(ii) Kadınların istihdam edilebilirliğine ilişkin kısıtlamaları kaldırmak

(iii) Gençlerin/kadınların kendi hesabına çalışma fırsatlarını iyileştirmek ve kadınları ve gençleri kendi işlerini veya iş kolektiflerini kurmaları veya yeniden başlatmaları için desteklemek;

(iv) Cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesi (The World Bank, 2021 b).

Zaželi - Kadın İstihdam Programı - 3. Aşama: Bu proje Çalışma, Emeklilik Sistemi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Proje aşamalı olarak planlanmış olup ilk iki aşaması 2014-2020 yılları arasında tamamlanmıştır. 2020 yılında başlayan 3. aşama halen devam etmektedir. Zaželi kadın istihdam programı ile, yaşlılar veya engellilerin bakım ve bakım destek işlerinde kadın istihdamının artırılması desteklenmiştir. İşgücü piyasasında sürekli zorluklar yaşayan düşük ve orta eğitim düzeyine sahip işsiz kadınların istihdamının artırılması, yoksullukla mücadele ve işsizliğin azaltılması, kadınların yaşam kalitesinin iyileştirilmesi, istihdamı daha zor / savunmasız kadın gruplarının iş gücü piyasasına dahil edilmesi hedeflenmiştir. Aynı zamanda özellikle ulaşılması zor ve seyrek nüfuslu bölgelerde yaşayan yaşlı veya engellilere günlük yaşamlarından destek sağlanması amaçlanmıştır. Bu projeyi Avrupa Sosyal Yardım Fonu finanse etmiştir. Proje kapsamında kadınların 6 ay istihdam edilerek, yaklaşık 24000 yaşlı veya engellinin destek ve bakımında çalışacak 4000 kadının, 200 000 000 Hırvat Kunası ile fonlanması planlanmıştır. İşgücü piyasasına entegrasyonun ve savunmasız grupların sosyal entegrasyonunun teşvik edilmesi yoluyla yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadele ve her türlü ayrımcılığa karşı mücadele çerçevesinde gerçekleştirilmektedir (Europska Unija "Zajedno do Fondova EU", 2022).

3.3.2. Türkiye’deki sosyal politika uygulamaları

Dünya’da ve Türkiye’de Covid-19 pandemisinin başlaması ile beraber toplum sağlığının korunması ve ölümlerin engellenmesine ilişkin politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Bu politikaların yanı sıra ekonomik ve sosyal hayata ilişkin katı önlemler alınmak zorunda kalınmıştır. Özellikle sokağa çıkma yasağı olarak uygulanan kapanmalar ekonomik hayatı olumsuz olarak önemli derecede etkilemiştir. Salgının yayılması ile beraber sadece sağlıkla ilgili politikalar değil aynı zamanda ekonomik anlamda çalışma hayatına ilişkin politikalar da uygulanmaya başlamıştır. Çünkü sokağa çıkma yasakları işletmelerin faaliyetlerini de aksatmış, birçok işletme kapanmış ve kayıtlı çalışanların yanı sıra özellikle kayıt dışı çalışan birçok kişi işinden olmuştur. Türkiye ‘de 10 Mart 2020 de ilk Covid-19 vakası resmi olarak açıklandıktan sonra sosyoekonomik tedbirler alınmaya başlanmıştır. Bu bölümde devletin çalışma hayatına ilişkin uyguladığı sosyal politikaların toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirmesi yapılacaktır.

3.3.2.1. Esnek çalışma uygulamaları

ILO esnek çalışmayı ‘‘ kurum içi çalışma yöntem ve kurallarının, mal ve hizmet üretim şeklinin elverdiği ölçüde kurum personeli çalışanlarının şartlarına ve etkin çalışma isteklerine göre düzenlenmesi’’ olarak tanımlamıştır. Fakat kurumlar açısından çalışma kuralların esnetilmesi olarak anlaşılan esnek çalışma; kurum yönetimleri/işletme sahipleri tarafından işe alma ve işten çıkarma esnekliği olarak algılanırken; kurum çalışanları esnek çalışmayı, kendi iş-yaşam dengelerine göre kendilerinin belirleyebileceği esneklik olarak anlamaktadır (Bilgin & Tuğan, 2021, s. 1489-1492). Esnek çalışma biçimleri, çalışma süreleri bakımından şu şekilde tanımlanabilmektedir. **Kısmi Süreli Çalışma:** normal çalışma zamanlarından az, devamlı, düzenli ve gönüllü bir şekilde yapılan çalışmadır. Türkiye’de 4857 sayılı Kanunun 13. maddesinde düzenlenmiştir. **Uzaktan Çalışma (Telework):** ILO tarafından ‘‘işyeri merkezinden uzak bir alanda, işyerindeki çalışanlardan ayrı gerçekleştirilen ve yeni teknolojilerin, bu ayrılmayı iletişim imkânlarıyla sağladığı bir çalışma biçimi’’ olarak tanımlanmıştır. Çocuklu kadınlar, yaşlılar gibi eve bağımlı olanlar için avantajlı bir uygulama olup bu özelliğiyle iş gücüne katılım oranını da arttırmıştır. Küresel salgın döneminde birçok ülke ve işveren tarafından uygulanmıştır. **Geçici İş İlişkisi:** Bir işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan çalışanını, bağımlı

koparmadan çalışanın da yazılı rızasını alarak holding bünyesinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı farklı bir işyerinde ya da yapmakta olduğu işine benzeyen işlerde çalıştırılma şartıyla başka bir işverene geçici olarak devretmesi, “geçici iş ilişkisi” olarak tanımlanmıştır. Türkiye’de geçici iş ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. Maddesi ile düzenlenmiştir (Taner, 2018, s. 560-565).

Türkiye’de esnek çalışma düzenlemeleri, 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu ile tüm çalışanlar açısından yasal olarak uygulanabilir hale getirilmiştir. İş Kanunu’nda kısmi süreli iş sözleşmesi “ tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda yapılan sözleşme” olarak, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde ise kısa çalışma “işyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma” hukuki olarak tanımlanmıştır. (Bilgin & Tuğan, 2021, s. 1489-1492).

4857 Sayılı İş Kanunu’na dayanılarak çıkarılan Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde, çalışma süresi kavramı, haftalık çalışma zamanı, denkleştirme temeli doğrultusunda çalışma, telafi çalışma kavramları ve kısmi çalışma kavramı tanımlanmıştır. Yönetmeliğin altıncı maddesine göre, kuruluşlarda tam zamanlı çalışma sözleşmesiyle yapılan ya da emsal çalışmanın 2/3’ü oranında yapılan çalışma ‘kısmi zamanlı çalışma’ dır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda farklı esneklik biçimlerinden olan ‘çağrı üzerine çalışma’, ‘fazla çalışma’, ‘ara dinlenmesi’ vb. esnek çalışma şekilleri de yer almaktadır. Türk çalışma mevzuatında yer almayan birçok esnek çalışma modeli 4857 Sayılı İş Kanunu’nda yer almış, salgın sebebiyle uygulanabilirliği ölçülmüş ve hayata geçirilerek uygulanmıştır. Bu uygulamalar aynı zamanda işverenlerin, esnek çalışma sistemlerinin yasal zemine oturtulması isteklerini karşılamıştır (Taner, 2020, s. 128,129).

25.02.2011 tarihli torba yasa ile çeşitli kanunlarda düzenleme yapılarak esnek çalışma modellerinin yasal olarak uygulanabilmesinin önü açılmıştır. Torba yasa ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda da (DMK) esnek çalışma yöntemlerine ilişkin aşağıdaki değişiklikler yapılmıştır.

Kanunun ‘Günlük Çalışma Saatlerinin Tesbiti’ başlıklı 100. maddesi:

Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Cumhurbaşkanınca, illerde valiler tarafından tespit

olunur. Ancak engelliler için; engel durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebilir. Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usûl ve esaslar, Cumhurbaşkanınca belirlenir.

şeklindedir. 657 sayılı DMK kamu personelinin bizzat iş başında bulunma yükümlülüğünü belirtmektedir ve kanunda kamu personelinin çalışma gün ve süreleri net olarak belirlenmiş memurların tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkün kılınmıştır.

Bazı kamu hizmetleri 24 saat kesintisiz hizmet gerektirmektedir. Bu sektörlerde çalışan kamu personelinin çalışma süreleri ise 657 sayılı DMK'nun "Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tespiti" başlıklı 101 maddesinde:

Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez

şeklinde torba yasa ile yeniden düzenlenmiş ayrıca kadın memurların hamilelikleri durumunda ve engelli memurların isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceğini belirtilmiş, kadınlara pozitif anlamda ayrıcalık tanınarak esnek çalışma modeli uygulanmıştır.

657 sayılı DMK' da mazeret iznini düzenleyen 104. madde de değiştirilmiştir. Daha önce kadın memura bir yaşından küçük çocuklarını emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilirken, yeni düzenleme ile süt izni ilk altı ay için 3 saate çıkartılmıştır. Ayrıca, karısı doğum yapan erkek memurlara 3 gün izin kullandırılırken, yeni düzenleme ile bu izin 10 güne çıkartılmıştır. Önceki düzenlemede evlilik ve ölüm hallerinde 5 gün olarak kullandırılan izinler de 7 güne çıkarılmıştır.

Türkiye' de Covid-19 salgınının yayılımı azaltmak ve etkilerini en aza indirmek amacıyla Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı'nın 13 Mart 2020 tarihli genelgesiyle kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan hamileler, yasal süt izni kullananlar, engelli çalışanlar, yöneticiler hariç 60 yaş ve üzerinde olanlar, Sağlık Bakanlığı'nın belirlediği dezavantajlı gruplara dahil olanlar 16 Mart 2020'den itibaren 12 gün idari izinli sayılmıştır. Ayrıca kamu kurumlarında asgari seviyede personel

bulundurulması kaydıyla başta okul öncesi ve ilköğretimde çocuğu bulunan kadın çalışanların yıllık izin taleplerinin karşılanması, yıllık izin hakkı bulunmayanlara ise mazeret izni kullandırılması uygun görülmüştür. 22 Mart 2020 tarihinde yayınlanan 31076 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile kamu kurumlarında uzaktan çalışma ve dönüşümlü çalışma yöntemlerinin uygulanabileceği esnek çalışma modeline geçilmiştir. Bu kapsamda kamu kurumlarında kamu hizmetlerini aksatmayacak şekilde asgari sayıda personel bulundurulacak diğer personel idari izinli sayılacaktır. 13 Mart 2020 tarihli genelgede 12 gün ile sınırlandırılmış idari izinlilerin izni, bu genelge ile yeni bir karar verilinceye kadar uzatılmıştır. Ayrıca bir önceki genelgede okul öncesi ve ilköğretimde çocuğu bulunan kadın personele yıllık izin alma, yıllık izni yoksa mazeret izni kullandırması uygun görülmüşken bu genelge ile bu personele de kamu kurumlarınca belirlenecek usul ve esaslar doğrultusunda idari izin verilmesi istenilmiştir. Usul ve esasların belirlenmesi üst yöneticilere bırakılmıştır (Genelge 2020/4, 2020).

Salgının seyri ve Bilim Kurulu'nun⁸ önerileri doğrultusunda kamuda idari izinler 28 Mayıs 2020 tarihli 2020/8 sayılı genelge ile kaldırılmıştır. Genelgeye göre 60 yaş ve üzerinde olanlar ile Sağlık Bakanlığının belirlediği kronik hastalığı olanlar dışındaki idari izin kullanan personel 1 Haziran 2020 tarihinde görevlerine başlamıştır. Bu genelge de hamilelere, analık izni ile süt izni kullananlara veya okulöncesi ya da ilkokulda çocuğu bulunan bayan memurlara pozitif ayrımcılık sağlanmamıştır (Genelge 2020/8, 2020).

2 Haziran 2020 tarihinde yayınlanan yeni genelge ile Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı personeli hariç olmak üzere tüm kamu kurum ve kuruluşlarında, hamileliğin 24. haftası ile 32. haftasına kadar olan süre içinde, gebe personelin idari izinli sayılması kararı alınmıştır. Salgının seyrinin olumsuz dönmeye ve vaka sayılarının artmasından ötürü 26 Ağustos 2020 tarihli 2020/11 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile tüm kamu kurum ve kuruluşlarından uzaktan veya dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemlerinden azami derecede yararlanılması

⁸ Türkiye'de pandemi ile mücadele kapsamında ilk resmi oluşumun 10 Ocak 2020 tarihinde kurulan Sağlık Bakanlığı Koronavirüs Bilim Kurulu olduğunu söylenebilir. 38 kişiden oluşan Kurul, salgının etkilerinin kırılmasına yönelik ve salgınla mücadele konusunda tavsiye niteliğinde kararlar almaktadır.

istenilmiştir (Eysel & Gürcüoğlu, 2021, s. 15). Ancak genelge ile (Sağlık Bakanlığı ve Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı hariç) çalışan yönetici kadro ve pozisyonunda bulunanlar hariç 60 yaş ve üzerinde olanlar ile Sağlık Bakanlığının belirlediği kronik hastalığı bulunanların idari izinli sayılacakları belirtilmiştir. Bu genelge ile de hamilelere, analık izni ile süt izni kullananlara veya okulöncesi ya da ilkokulda çocuğu bulunan bayan memurlara pozitif ayrımcılık sağlanmamıştır.

26 Ağustos 2020 tarihli 2020/11 sayılı genelge 1 Mart 2021 tarihinde 2021/5 sayılı genelge ile kaldırılmış ancak (Sağlık Bakanlığı ve Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı hariç) çalışan yönetici kadro ve pozisyonunda bulunanlar hariç 60 yaş ve üzerinde olanlar ile Sağlık Bakanlığının belirlediği kronik hastalığı bulunanlar idari izinli sayılmaya devam etmiştir (Genelge 2021/5, 2021).

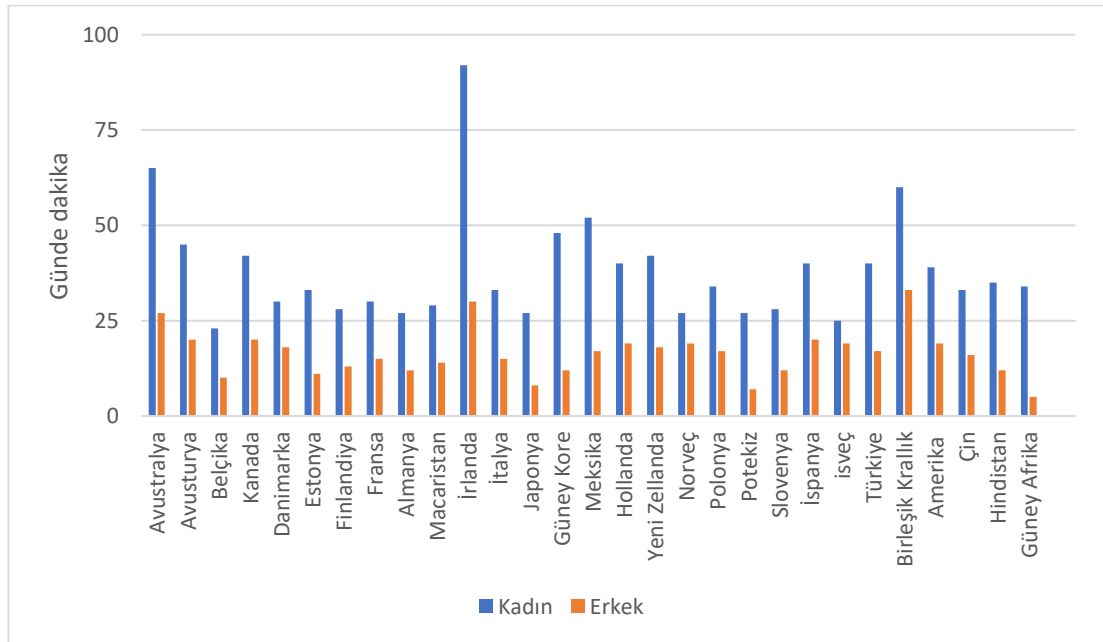
14 Nisan 2021 tarihinde yayınlanan 2021/8 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile 2020/8 ve 2021/5 sayılı Genelgeler yürürlükten kaldırılmıştır. Çalıştırılma biçimine bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemlerinin uygulanabileceği belirtilmiştir. Bu genelge ile esnek çalışma modelleri ve idari izinler için üst yöneticiler yetkilendirilmiştir. Genelgede ile kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı hariç; hamileliğin 24. haftası ile 32. haftasına kadar olan süre içindeki hamile çalışanlar, süt izni kullananlar ile engelli çalışanlar ve Sağlık Bakanlığı ve Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı hariç; 60 yaş ve üzerinde olanlar (yönetici pozisyonundakiler hariç), Sağlık Bakanlığı'nın belirlediği kronik hastalığı bulunanlar ile 10 yaş ve altı çocuğu olan kadın çalışanlar idari izinli sayılmıştır (Genelge 2021/8, 2021).

Bu genelge ile hamile, süt izni kullanan ve 10 yaş altı çocuğu bulunan kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanırken Milli İstihbarat Teşkilatı ve Sağlık Bakanlığı'nda çalışan kadınlar pozitif ayrımcılıktan muaf tutulmuşlardır. 30 Haziran 2021 tarihinde yayınlanan 2021/13 sayılı Genelge ile 2021/8 sayılı genelge yürürlükten kaldırılmış ancak Sağlık Bakanlığı ve Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı hariç; kamu kurum ve kuruluşlarında çalışandan; Sağlık Bakanlığı'nın belirlediği kronik hastalığı bulunanlar 60 yaş ve üzerinde olanlar (yönetici pozisyonundakiler hariç) ile hamileliğin 24. haftası ile 32. haftasına kadar olan süre içindeki hamile çalışanlar idari izinli sayılmaya devam etmiştir (Genelge 2021/13, 2021).

17 Nisan 2020 tarihinde işten çıkartmaları engellemek için bir düzenleme yapılarak İş Kanunu'na geçici yasa maddesi eklenmiştir. Bu geçici madde ile işverenlerin çalışanlarını iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davranma ve benzeri nedenler dışında işten çıkarmaları yasal olarak engellenmiştir. Uzaktan çalışmanın mümkün olmadığı işlerde işveren açısından gelir kaybını önlemek için işten çıkarma bir çözüm olarak görülmüştür. Koç ve Yeniçeri (2021)'nin belirttiğine göre, çalışan erkeklerin sayısının %28'inin işi uzaktan çalışmaya uygun iken bu oran çalışan kadınlarda %22 oranında olmuştur. İş verenlerin geçici bir çözüm olarak uyguladıkları işten çıkarmalar daha çok kadınları etkileyeceği için, bu konuda yapılan yasal düzenlemeler koruyucu nitelik taşımıştır (Koç & Yeniçeri, 2021, s. 91).

Salgın döneminde esnek çalışma yöntemleri uygulanmasına rağmen özellikle uzaktan çalışma yöntemi kadınlar için erkeklere göre daha yorucu da olmaktadır. Özellikle iş yaşam dengesi açısından değerlendirdiğimizde kadınlar bir yandan ücretli işleri ile ilgili yükümlülükleri yerine getirirken öte yandan da çocuk bakımı ve diğer ev hizmetlerini yerine getirmekte bu da kadınları potansiyel olarak dezavantajlı konuma düşürmektedir. Aşağıdaki Grafik 1'de de görüleceği gibi, dünyanın birçok ülkesinde kadınlar erkeklere göre ev işlerine çok daha fazla zaman ayırmaktadır.

Grafik 3.1. Kadın ve Erkeklerin Ev İşlerine Ayırdıkları Günlük Zaman



Kaynak: (ILO, Women at Works: Trends 2016, 2016, s. 68)

OECD ‘nin 2011 yılı verilerini baz alarak oluşturduğu tahminlerine göre ILO’nun hazırladığı Grafik 1 ‘den de anlaşılacağı üzere Estonya, Hindistan, Japonya, Meksika, Portekiz, Güney Kore ve Türkiye’de kadınlar ücretsiz bakım işine erkeklere oranla üç kat daha fazla zaman harcamaktadırlar (ILO, 2016, s. 68). Yukarıdaki grafiği UN Women Türkiye Ofisi tarafından 19-25 Nisan 2020 tarihleri arasında yürütülen araştırma⁹ sonuçları da desteklemektedir. Araştırma sonucuna göre Covid-19 salgın başladığından bu yana iş yerinden ücretsiz izin alan kadın sayısı, izin alan erkek sayısından daha fazla olmuştur. Ücretsiz izin, iş sözleşmesinin askıya alınması anlamına gelmektedir. Kadın çalışanların daha çok olduğu işletmelerde bu benzeri uygulamaların kullanılması ev ve bakım işlerinde kadınlara yüklenen sorumlulukların eşitsizliğine işaret etmektedir (Memiş, 2020, s. 13).

Grafik 1’de de görüleceği üzere, Türkiye’de de kadınlar erkeklere oranla daha fazla ev işi yapmaktadırlar ve çalışma hayatında ise erkeklere göre yaklaşık iki saat daha az emek sunmaktadır. Hatta kadınlar ev işi sorumlulukları ve çalışma hayatı sorumluluklarını aynı zamanda yürütemedikleri/yürütmek istememeleri nedeniyle çalışma hayatında genellikle yarı zamanlı işlerde çalışmayı tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu ise erkeklere göre daha düşük gelire ve dolayısıyla daha yüksek oranda yoksulluğa neden olmaktadır. Covid-19 salgın döneminde kadınlar salgının korkusu ile yada devlet tarafından alınan önlemler sebebiyle, yanlarında yardımcı çalıştırmak istemedikleri için veya yardımcı bulamadıkları için ev işlerine ayırdıkları zaman artmaktadır. Uzaktan çalışma ve kısmi çalışma uygulamaları avantaj gibi görünse de kadınların ev işlerinde ki sorumluluklarını arttırarak daha fazla yorulmalarına neden olabilecek, bu uygulamalarla oluşabilecek gelir kayıpları da kadın yoksulluk oranlarında artışa neden olabilecektir (Gökmen, 2017, s. 1959).

Esnek çalışmanın avantajları da bulunmaktadır. Esnek çalışma sayesinde çalışan ebeveynler çocuklarına bakmak için ihtiyaç duydukları zaman ve desteği elde etmektedirler. Esnek çalışma saatleri, çalışanlara işle ilgili sorumluluklarını ne zaman ve nerede yerine getirebilecekleri konusunda büyük özgürlük sağlamaktadır. Esnek

⁹ Araştırma TÜSİAD, TÜRKONFED ve UN Women Türkiye Ofisi iş birliğinde Mart-Haziran 2020 döneminde özel sektör üzerinde olası etkilerini anlamak ve toplumsal eşitliğini gözetecek politikalar geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla yürütülmüştür. 6-24 Temmuz 2020 tarihlerinde farklı sektör ve bölgelerde faaliyet gösteren 7’si kooperatif olmak üzere 339 üye işletmede çevrimiçi yapılan görüşmeler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Katılımcıların %73’ünü kadın temsilciler oluşturmaktadır.

çalışma düzenlemeleri; çalışanların hasta, yaşlı veya engelli akrabalarına bakabilmelerini sağlayan evden çalışma, çalışma haftasının kısaltılması ve işe dönme garantili uzun süreli izin imkânlarının sağlanması gibi seçenekleri kapsamaktadır ve çalışanlara çocuklarına ve ailelerine bakabilmeleri için destek olmaktadır (UNICEF, 2022).

Keza Kördeve'nin (2016) kamuda ve özelde sektörde memur ve işçi statüsünde çalışan toplam 234 kadınla yaptığı araştırmada, kadınların çalışma hayatına kazandırılmasında esnek çalışma faktörü ile medeni durum ve çocuk sahibi olma arasında ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Çalışma hayatında, bekar kadınlar evli kadınlara oranla daha verimli çalışacağı düşünüldüğünden daha fazla tercih edilmekte diğer yandan bekar kadınlar evli kadınlara oranla çalışma hayatına katılımı daha fazla istemektedirler. Buna bağlı olarak esnek çalışma modeline sahip işler hem işverenlerin bakış açısını değiştirecek hem de evli kadınların çalışma hayatına katılımını arttıracaktır. Esnek çalışma modelleri ile farklı izin sistemleri uygulanarak çalışanlara avantajlar sağlandığından çocuk sahibi olan kadınların da çalışma hayatına katılımını artacaktır. Dolayısıyla esnek çalışma modellerinin uygulanması evli ve/veya çocuk sahibi kadınlara avantajlar sağlayacağından, kadın istihdamını arttıracaktır (Kördeve, 2017, s. 148-150).

Türkiye'de salgına karşı alınan önlemler konusunda toplumsal cinsiyeti gözetilen politikalar fazla değildir. Covid-19'un ilk döneminde, (Mart 2020) hamile kadınlar, emzirenler, engelliler, 60 yaş üstü kamu çalışanları 12 günlük ücretli idari izin kullanabilmişler ancak bu izin özel sektör çalışanlarını veya okulları kapanan çocukların ailelerini kapsamamıştır. Bununla beraber bazı belediyeler, 12 yaşından küçük çocuğu olanların idari izinli sayılacağını açıklamış; Ankara Belediyesi yalnızca kadınlara, İzmir Belediyesi ise her iki ebeveyne 12 günlük ücretli idari izin sağlamıştır. Kamu çalışanlarına yönelik uygulanan ikinci idari izin döneminde hem hamilelere hem de 10 yaşın altında çocuğu olan kadınlara da idari izin uygulamaları başlatılmıştır. Bu süreçte kadınları desteklemeyi amaçlayan nakit gelir destekleri de artış göstermiştir. Sağlık, hamilelik ve hamilelik sonrası ödemelerin yanı sıra şartlı nakit desteği de %29 oranında arttırılmıştır. Doğum yapan kadınların nakit destekleri 100 TL'ye ve eşi vefat etmiş kadınlara yapılan ödeme ise 325 TL'ye çıkartılmıştır. Ticaret Bakanlığı ise Covid-19'un ekonomik etkilerini ortadan kaldırmaya yönelik çalışan

kadın kooperatiflerine hibe programı başlatmıştır. Program kapsamında her bir kooperatif 150.000 TL'ye kadar hibe alabilmek için bakanlığın kooperatif destekleme programına başvurabilmektedir (Akkan & Kesici, 2021, s. 2830).

3.3.2.2. Kamu kurumlarının çalışmaları

3.3.2.2.1. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın dahil olduğu politika ve projeler

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın kadın istihdamını arttırmaya yönelik politika ve bu politikalar kapsamındaki projelerin bazıları Covid-19 salgını döneminden önce başlayarak salgın döneminde de devam etmiş, bazıları ise salgın döneminde başlamıştır. Bu projeler aşağıda yer almaktadır.

Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, UNDP ve Limak Vakfı iş birliği ile yürütülmüş olan proje 2016 yılında başlamış 2021 yılı sonunda da tamamlanmıştır. Nitelikli kadın istihdamının artırılmasını amaçlayan model geliştirme projesidir. Proje, kapsayıcı ve sürdürülebilir büyüme için hizmet ve imalat sektörlerindeki şirketlerde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ana akımlaştırma, savunuculuk ve başarı hikayelerinin yaygınlaştırılmasını hedeflemiştir. Proje ile mühendislik mesleğine kız öğrencilerin katılımı özendirilmiş, mühendis olmak isteyen kız öğrenciler desteklenmiştir. Bu kapsamda üniversitelerin mühendislik fakültelerinde okuyan 560 kız öğrenciye burs verilmiştir. Devlet üniversitelerinin elektrik-elektronik, endüstri, inşaat, makine, bilgisayar ve çevre mühendisliği bölümlerinde okuyan öğrencilere burs desteği sağlanmaktadır. Ayrıca Limak Grubu ve diğer kuruluşlarda çalışan kadın mühendislerden mentorluk, Limak Grubu ve diğer kuruluşlarda staj imkânı, webinarler aracılığıyla verilen Mühendislikte Liderlik Programına katılım, sertifikalı çevrimiçi İngilizce dil eğitimi imkânı, mezun olduktan sonra ihtiyaçlar çerçevesinde Limak ve sektördeki diğer kuruluşlarda istihdam destekleri sağlanmıştır (UNDP, 2022).

Lise dönemindeki öğrencilere yönelik mesleklerin cinsiyeti olmadığı konusunda farkındalık sağlamak amacıyla mesleki tercihlere yönelik bilgilendirme faaliyetleri yürütülmüş, lise öğrencileri, öğretmenler ve veliler için mühendislik mesleğini tanıtıcı eğitim programlar, oyunlar, rol model buluşmaları gibi etkinlikler gerçekleştirilmiştir. Mühendislik bölümlerinin seçimini teşvik etmek amacıyla gerçekleştirilen farkındalık ve bilinç artırma faaliyetleri ile 40 ilde 125 lisede 54000 kişiye (okul idarecisi,

öğretmen, veli, öğrenci) ulaşılmıştır. Projenin devamı olan “Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi Aşama II” Projesi ise 1 Ocak 2022 tarihinde başlamış olup Projenin 30 Haziran 2024 tarihinde tamamlanması öngörülmüştür (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022, s. 50).

Finansal Okuryazarlık ve Kadınların Ekonomik Güçlenmesi Seminerleri:

Cumhurbaşkanlığı İcraat Programları ile Kadının Güçlendirilmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planında yer alan hedefler kapsamında "Finansal Okuryazarlık ve Kadınların Ekonomik Güçlenmesi" seminerleri düzenlenmiştir. Bu seminerler kapsamında ise 2017 yılından 2022 yılı Ocak ayına kadar 81 ilde gerçekleştirilen 195 etkinlik ile 692241 kişiye ulaşılmıştır. Seminerler ile kadınların para yönetimi, gelir, harcama, birikim, varlık, borç, tasarruf, yatırım araçları, bireysel emeklilik sistemi gibi konularda farkındalıklarının artırılması ile kadınların ekonomik güçlenmesine yönelik destek ve teşviklere ilişkin bilgi verilmesi amaçlanmıştır. Covid-19 salgın döneminde seminerler radyo veya dijital platformlar üzerinden çevrimiçi olarak kitle iletişim araçlarıyla gerçekleştirilmiştir ve 2022 yılında da gerçekleştirilmeye devam edilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022, s. 51).

Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi İlişkin Çalışmalar ve Proje:

Cumhurbaşkanlığı I. 100 Günlük İcraat Programı’nda yer alan program, Tarım ve Orman Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş birliğinde 30 Ekim 2018 tarihinde imzalanan protokol ile çalışmalara başlamıştır. Protokol 12 Temmuz 2021 tarihinde yenilenerek süre 2 yıl uzatılmıştır. Programın amacı kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi, sürdürülebilirliklerinin sağlanması, kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi ve görünürlüklerinin arttırılmasıdır. Çalışmalar kapsamında Ocak 2022 tarihine kadar 81 ilde gerçekleştirilen 825 adet çalıştay, eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile 39.305 kişiye ulaşılmıştır. 378 kadın kooperatif ziyareti gerçekleştirilmiş ve 525 yeni kadın kooperatifi kurulmasına destek sağlanmıştır. T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından kadınların kooperatifler aracılığıyla güçlendirilmesini hedefleyen “Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi” 2021 yılının sonunda 30 pilot ilde hayata geçirilmiştir. Bakanlık “810 çalıştay, eğitim ve bilgilendirme toplantıları vasıtasıyla toplamda 39.124 kişiye ulaşmıştır. 367 kooperatife de Bakanlık tarafından destek

ziyaretleri gerçekleştirilmiş, 510 yeni kadın kooperatifi kurulmasına öncülük edilmiştir” (Yüksel Oktay & Altunok, 2021, s. 77).

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan (NEET) Kadınlar Projesi: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş birliğinde, UNDP ve Sabancı Vakfı tarafından yürütülmektedir. 3 Aralık 2021 tarihinde başlamış olup üç yıl sürmesi planlanmaktadır. Projenin amacı, NEET grubundaki genç kadınların sorunlarını ve ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik mekanizmalar oluşturarak, bu sorun ve ihtiyaçları daha görünür hale getirerek yerel ve ulusal gündemdeki yerlerini pekiştirmektir (UNDP b, 2022).

3.3.2.2.2. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun dahil olduğu projeler

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı dışında kadın istihdamını arttırmaya yönelik SGK tarafından da projeler yürütülmektedir.

Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (INST-CARE): Nisan 2019 da uygulanmaya başlanan projeden Ankara, Antalya, Bursa, Elazığ, İstanbul, İzmir ve Malatya illerinden birinde ikamet eden toplamda 10250 çalışan kadın yararlanabilecektir. Proje kapsamında çalışan kadınlara kurumsal çocuk bakımı konusunda en fazla 24 ay boyunca her ay 100 Euro katkı sağlanacaktır. Projenin 26 milyon Euro’nun üzerinde bütçesi bulunmaktadır. Ayrıca tek seferlik 100 Euro kırtasiye geri ödemesi yapılacaktır. Projeden faydalanmak için çalışan annenin 0-60 ay aralığında çocuğu olan çocuğunu kreş, anaokulu veya gündüz bakımevine gönderiyor olması gerekmektedir. Proje çalışan annelerin kayıtlı istihdama katılmalarını, dönmelerini ya da istihdam piyasasında kalmalarını, iş yaşam dengesini kurmalarını hedeflemektedir (SGK b, 2022).

Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDU-CARE): 1 Mayıs 2019’da Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde başlatılan ve 44 ay sürecek olan, yaklaşık 29 milyon Euro bütçeli proje ile 3.700 çalışan annenin ve eğitimli çocuk bakıcısının kayıtlı istihdamı desteklenmektedir. Proje ile 3700 çocuk bakıcısına eğitimlerini tamamlamaları kaydıyla ayrıca mali destek verilmesi planlanmıştır. Hem küçük çocuğu olan annelerin kayıtlı istihdama katılmaları, hem de bakıcıların eğitimli hale gelerek ve sertifikalı bir

meslek sahibi olarak iş gücüne dahil olmaları hedeflenmektedir. Faydalanıcı annelere çocukları 36 aylık olana kadar en fazla 32 ay boyunca aylık 200 Euro, bekar veya özel gereksinimli çocuğu olan anneye aylık 250 Euro destek sağlanmaktadır. Ayrıca, 6.000 eğitimli çocuk bakıcısına tek seferlik 100 Euro veya eğitim masraflarıyla birlikte 200 Euro'ya kadar eğitim destek sağlanması hedeflenmektedir. Proje ile; kadınların iş gücüne katılımının arttırılması ve doğum yapanların çalışma hayatına dönüşlerinin kolaylaştırılması, kadınların kayıtlı istihdamının desteklenmesi, eğitimli çocuk bakıcılarının ve bu sektörün desteklenmesi hedeflenmiştir (SGK, 2022).

Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (Women-Up): AB ile Türkiye Cumhuriyeti tarafından ortaklaşa oluşturulan, mali desteğe hak kazananların 20 ay boyunca doğrudan hibe yoluyla destekleneceği projedir. 29,5 milyon Euro bütçesi olan projenin, 4,5 milyon Euro olan kısmı Türkiye tarafından karşılanacaktır. 17 Mayıs 2021 tarihinde başlamıştır. Projenin 32 ay sürmesi ve İstanbul, Ankara, Aydın, Denizli, Kahramanmaraş, Samsun, Şanlıurfa illerinde uygulanması planlanmıştır. Projenin temel amacı kadın işverenlerin istihdam edeceği kadın çalışanlara sağlanacak finansal destek yoluyla kayıtlı kadın istihdamının artırılmasıdır. Projenin amaçları arasında girişimci kadınları haksız rekabete karşı korumak ve daha dayanıklı hale getirmek, Türkiye'deki kayıtlı kadın istihdamını arttırmak bulunmaktadır. İstihdamın desteklenmesi ile kadınların istihdama katılması ve projeden sonra da istihdamda kalması beklenmektedir. Proje ile kadın girişimciliği destekleneceğinden yeni kadın girişimcilerin de çalışma hayatına katılması beklenmektedir. 5 Mart 2012 tarihinden sonra kadın işverenlerin kurduğu en fazla 9 işçi çalıştıran ve ilave olarak kadın sigortalı işçi çalıştıran işletmeler projeden faydalanacaktır. Bu kapsamda 4000 kadın işveren ve 4000 kadın işçi proje ile asgari ücretin net tutarına kadar hibe desteği ile desteklenecektir (WomenUp, 2022).

3.3.2.2.3. Türkiye İş Kurumu'nun dahil olduğu proje ve teşvik programları

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'un kadınların iş gücü piyasasına katılımını kolaylaştırmak ve sürdürülebilir istihdamını desteklemek amacıyla düzenlediği aktif iş gücü programı, mesleki eğitim programı, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programı ve yarım çalışma ödeneği programları vardır. Bu programlar Covid-19 döneminde de devam etmiş olup kadın istihdamını desteklemiştir. Devletin iş gücü

piyajasına verdiği teşvik ve destekler sonucu 2020 yılında bir önceki yıla kıyasla, kadın işsizlik oranı %1,5 azalarak %15 seviyesine gerilemiştir (Tatar, 2022, s. 391).

İlave İstihdam Teşviki: Kadın istihdamının arttırılması için kullanılan uygulamalardan bir tanesi de İŞKUR tarafından uygulanan ilave istihdam teşvikidir. İlave istihdam teşviki ile işsizleri istihdam eden işverenlere değişen süre ve tutarlarla prim, vergi veya ücret destekleri sağlanmaktadır. 2022 yılı Aralık ayı aşılmamak kaydıyla, 1/1/2018 ile 31/12/2022 tarihleri arasında istihdam edilen her bir sigortalı için destek süresi 12 aydır. Ancak istihdam edilen sigortalının, 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük erkek, 18 yaşından büyük kadın veya kuruma kayıtlı engelli olması durumunda destek 18 ay süreyle uygulanacaktır. İmalat veya bilişim sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde ilave istihdam edilecek her bir sigortalının 13.344 TL’ye kadarki prime esas kazanç tutarı için ödeyecekleri tüm primler (1.876,50 TL ila 5.004 TL), diğer sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde ilave istihdam edilecek her bir sigortalı için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak tüm primler (1.876,50 TL)” devlet tarafından karşılanmaktadır (İŞKUR, 2022).

İşte Anne Projesi: İŞKUR’ un düzenlediği İşte Anne Projesi ile aktif iş gücü hizmetleri kapsamında uygulanan mesleki eğitim kursları, istihdamın korunması, artırılması, geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılması hedeflenmiştir. İŞKUR’a kayıtlı herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleğe sahip ancak mesleğinde iş bulamayan ya da mesleğinde yeterli olamayan işsizlerin niteliklerini ve istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla düzenlenmiştir. İŞKUR’un 81 İl Müdürlüğünde “İşte Anne Birimi” oluşturularak uygulanmaktadır. Projeden faydalanmak için, 0-15 yaş arası çocuğu olan kadınların ilk olarak iş ve meslek danışmanlığı hizmeti alarak sonrasında en az %50 istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına veya işbaşı eğitim programlarına katılması gerekmektedir. Günde 110 TL kurs katılım ücreti ödenerek kursa katılan anneler desteklemiştir. 2018-2022 yılları arasında 56.939 kadın İşte Anne Projesi’nden faydalanmıştır. Ayrıca İŞKUR’un kadınların iş gücü piyasasına girişlerini desteklemek amacıyla yürüttüğu Çocuk Bakım Desteği ile 2-5 yaş arası çocuğu olup sanayi sektöründe düzenlenen kurs ve programlara katılan kadınlara aylık 400 TL’ye kadar çocuk bakım desteği sağlanmıştır. 2018-2022 yılları arasında 596 kadın bu destekten faydalanmıştır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022, s. 56).

Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki: Kadın istihdamının artırılmasına yönelik İŞKUR'un uygulamalarından biridir. Mesleki yeterlilik belgesi olan 18 yaş ve üzeri kadınları istihdam eden işverenlerin, 24 ila 54 ay boyunca prime esas kazanç üst sınırına kadarki sosyal güvenlik primi işveren payları (1.025,82 ila 7.693,65 TL) İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Teşvik 31.12.2022 tarihine kadar geçerli olacaktır. 18 yaş ve üzeri kadınları istihdam eden işverenlere 24 ila 54 ay, 18-29 yaş arası erkekleri istihdam eden işverenlere 12 ila 54 ay, 29 yaş ve üzeri erkekleri istihdam eden işverenlere 6 ila 30 ay süreyle destek sağlanmaktadır. Her hâlükârda kadınlara en az 24 ay destek sağlanarak kadınlar erkeklere göre daha uzun süre desteklenmiştir (İŞKUR b, 2022).

Kadınların Daha Çok ve İyi İş Fırsatlarına Erişimlerinin Desteklenmesi Projesi:

Türkiye’de TÜİK verilerine göre 2019 yılı Temmuz ayında kadın istihdam oranı %34,5, erkeklerin ise % 71,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu orandan da anlaşılabileceği üzere kadınların çoğu iş gücü piyasasının dışında kalmaktadır. Ayrıca birçok kadın da kayıt dışı ekonomide çalışmaktadır. Kayıt dışı sektördeki çalışan kadınların, ILO’nun insana yakışır iş tanımındaki iş yapısına uygun çalışmadıkları söylenebilmektedir. Bu nedenle, politika düzeyinde ve ayrıca Türkiye’de kadın istihdamının güçlendirilmesini desteklemek hedefiyle, kadınların insana yakışır iş fırsatlarına erişiminin sağlanması ile toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma koşullarında farkındalık yaratmak için 2013-2018 yılları arasında İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) finansmanı ile ILO ve İŞKUR tarafından “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de Kadınların İnsana Yakışır İşlerle Güçlendirilmesi” Projesi Faz I projesi uygulanmıştır. Bu projeden önemli ve olumlu sonuçlar elde edilmesi üzerine yine SIDA tarafından finanse edilen "Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler" programı olarak tasarlanan Faz II bölümü, Türkiye Ofisi'nin “Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Portföyü” kapsamında uygulanmaktadır (ILO, 2022 h). Bu kapsam dahilinde “Kadınların Daha Çok ve İyi İş Fırsatlarına Erişimlerinin Desteklenmesi Projesi” hayata geçirilmiştir. Proje 2019-2022 arasındaki dönemi kapsamakta olup 560 bin ABD doları bütçesi bulunmaktadır. Proje Ankara, Konya, Bursa, İstanbul, Kocaeli, İzmir ve Ordu illerinde uygulanmaktadır (Yüksel Oktay & Altunok, 2021, s. 75).

3.3.2.2.4. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı'nın teşvik programları

Kadın istihdamını arttırmaya yönelik sosyal politika uygulamalarından biri de kadın girişimciliğini arttırmaktır. 1990 yılında 3624 Sayılı Kanun ile kurulmuş olan Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) amacı; ülkemizdeki Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler'in (KOBİ) ekonomik katma değer üretmesini, istihdam yaratmasını ve yerli ve milli imkânlarla teknolojik odaklı üretim yapabilmelerini finansman ve rehber/danışmanlık hizmetleri ile desteklemektir. KOSGEB'in vereceği desteklerin çoğunda girişimcinin kadın olması durumunda, destek miktarı veya destek oranı arttırılmaktadır. Kadın istihdamını ve kadın girişimci sayısını arttırmak amacıyla teşvik programları hayata geçirilmiştir.

Nitelikli Eleman İstihdam Desteği: KOSGEB'in kadın girişimcilere yönelik de teşvikleri mevcuttur. “2019-2021 döneminde 6781 kadın girişimciye 324 milyon lira kredi hacmi oluşturulmuştur. İşletme Geliştirme Destek Programı kapsamındaki Nitelikli Eleman İstihdam Desteği ile 2018-2021 yılları arasında, 17.722 kadına istihdam sağlanmış ve 226 milyon lira destek ödemesi yapılmıştır” Bu kapsamda Nitelikli Eleman İstihdam Desteği 50 000 TL, destek oranı ise %60'dır. İstihdam edilecek kişinin kadın olması durumunda destek oranı %80 olarak gerçekleşmektedir (KOSGEB, 2022).

KOSGEB Mikro ve Küçük İşletmelere (MKİ) Hızlı Destek Programı: Salgın döneminde işletmelerin faaliyetlerine devam etmesi ve geçmiş dönem istihdam oranlarını koruyarak, yeni personel istihdam etmesi amaçlanmıştır. İmalat, bilgisayar programlama, bilimsel Ar-Ge sektörleri ile Covid-19 salgınının nispeten daha fazla etkilediği bazı hizmet ve ticaret sektörlerindeki MKİ'lere, yeni istihdam edilecek personel başına 100 Bin TL geri ödemeli, faizsiz komisyonsuz destek verilecektir. İşletme sahibi veya işe alınan personel kadın ise, destek personel başına 10 Bin TL artırımlı olarak verilecektir (KOSGEB b, 2022).

Geleneksel Girişimci Destek Programı: Program ile girişimcilerin kurduğu yeni işletmelerin hayatta kalma oranının arttırılması amaçlanmıştır. Program kapsamında işletmelere; gerçek kişi işletmesi ise 5 bin TL sermaye şirketi ise 10 bin TL kuruluş desteği, birinci ve ikinci yıl için 20 bin TL'ye kadar performans desteği ve 5 bin TL sertifika desteği tamamen geri ödemesiz olarak verilmektedir. Girişimcinin; genç,

kadın, engelli, gazi veya birinci derecede şehit yakını olması durumunda her bir performans döneminde belirlenen tutarlara 5.000 TL eklenmektedir (KOSGEB c, 2022).

Kadın Girişimciliğini Destekleyen Diğer Kurumlar: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı da kadınların girişimciliğini desteklemektedir. Bu kapsamda bakanlık 216 bin kadına girişimcilik eğitimi vermiştir ve %15 olan kadın girişimciliği oranı 2021 yılında %19.3'e yükselmiştir (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022).

Kendi işini kurmak isteyenleri desteklemek amacıyla İŞKUR' da girişimcilik eğitim programları düzenlemektedir. 2017 ile 2021 yılı Ağustos ayı tarihleri arasında düzenlenen destek programlarından 105.960 kadın faydalanmıştır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022, s. 55).



SONUÇ VE ÖNERİLER

Tarih boyunca insanoğlu salgın hastalıklarla mücadele etmiştir. Covid-19 günümüzün salgın hastalığıdır. Damlacıkların havada asılı kalması yoluyla insandan insana bulaşarak yayılır, üst solunum yollarını etkileyerek stokin fırtınasıyla akciğerlerde tutuluma neden olur. Hava yoluyla bulaştığı için insanların bir arada bulunduğu yerlerde çok kolay yayılabilir. Bu sebeple tüm dünyada hükümetler sosyal izolasyon, tecrit ve evden çıkma yasağı gibi çeşitli önlemler alarak hastalığın yayılmasını engellemek istemişlerdir. Bugüne kadar olan salgınlar gibi Covid-19 da sosyo ekonomik hayatı etkilemiştir ve birçok alanda çeşitli değişimlere neden olmuştur.

Toplumsal cinsiyet toplumun erkeklik ve kadınlığa biyolojik yönünün dışında yüklediği manevi anlam ve beklentilerdir. Bireyler yaşadıkları toplumda bunları biyolojik cinsiyetlerine göre öğrenerek büyürler ve toplumda o şekilde var olurlar. Bu da toplumda ayrımcılığa neden olmakta ve kadını ikinci konuma sokarak dezavantajlı duruma düşürmektedir. Toplumsal cinsiyet algısı çalışma hayatında da kendisini göstermektedir. Kadının istihdama katılımını engellemekte, çalışma hayatına katılan kadınlar ise ücretlendirmede ayrımcılığa uğramakta veya terfi konusunda görünmeyen engellerle karşılaşmaktadır. Yaşanan salgın hastalıkta ise toplumsal cinsiyet algısıyla kariyerini feda ederek işini bırakanlar genelde kadınlar olmaktadır.

Covid-19 Hırvatistan'da da kadınları sosyoekonomik anlamda derinden etkilemiştir. Hırvatistan'da kadınların erkeklere göre istihdam oranı daha fazla düşmüş, kadınların ücretsiz çocuk bakımı için harcadıkları süre erkeklere göre daha fazla artmış, pandemi sırasında kadınların evden çalışma süresi erkelere göre daha az oranda artmıştır. Bu sonuçlar Covid-19'un toplumsal cinsiyet bağlamında Hırvatistan'daki etkilerini gösterse de bu etkileri azaltmaya yönelik az sayıda sosyal politika uygulaması hayata geçirilmiştir. Uygulanan sosyal politikalar ile alakalı Hırvatistan internet siteleri üzerinde de konuya ilişkin yeterli kaynak bulunmamaktadır. Bu bağlamda Hırvatistan'da dezavantajlı kadınlara yönelik sosyal politika uygulamalarının arttırılması da, Covid-19'un etkilerinin azaltılmasına yönelik çözüm önerisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Covid-19 salgın dönemi ve etkileri incelerken toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde; Küresel iş gücü piyasalarındaki emek arz ve talepleri azalmıştır.

Daha çok hizmetler sektöründe yer alarak emek arzı sağlayan kadınlar, toplumsal cinsiyet etkileri nedeniyle salgından çeşitli boyutlarda ve daha çok etkilenmiştir. Salgın sosyal yaşamı, çalışma yaşamı ve şekillerini değiştirmiş, evde bakım ve ev içi hizmet ihtiyaçlarını arttırmıştır.

Hırvatistan'daki turizm ve turizm ile bağlantılı mesleklerde kadınların daha yoğun çalışması sebebiyle bu sektörlerdeki desteklerin artırılmasıyla sayıca daha fazla kadının desteklerden faydalanacak, Covid-19 etkilerini azaltma ve cinsiyet eşitliği sağlama düzeyinde daha fazla katkı sağlayacaktır.

Yine hemşirelerin ve sağlık sektörünün desteklenmesi, Hırvatistan'daki hemşirelerin neredeyse tamamının kadın olması ve sağlık sektörü ile bağlantılı mesleklerde daha çok kadınların çalışması sebebiyle hem Covid-19 etkilerini azaltma yönünden hem de cinsiyet eşitliğini sağlama yönünden katkı sağlayacaktır.

Türkiye'de Covid-19 salgını ile mücadele edilirken ilk aşamada hamile kadınlar, emzirenler, engelliler, 60 yaş üstü kamu çalışanları 12 günlük idari izin kullanabilmişler ancak bu izin özel sektör çalışanlarını veya okulları kapanmış çocukların ailelerini kapsamamıştır. İkinci aşamada hem hamilelere hem de 10 yaşın altında çocuğu olan kadınlara da idari izin uygulamaları başlatılmıştır. Bu süreçte kadınlara yönelik nakit gelir destekleri de arttırılmıştır. Sağlık, hamilelik ve hamilelik sonrası ödemelerin yanı sıra şartlı nakit desteği de arttırılmıştır. Doğum yapan kadınlara yapılan nakit desteklerinde ve eşini kaybetmiş kadınlara yapılan ödemelerde artış yapılmıştır. Ayrıca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, SGK, İŞKUR, KOSGEB Covid-19'un çalışma hayatı ve istihdam üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak ve olumsuz etkilenen kadın istihdamını arttırmak için politikalar üretmişler, bu politikalar kapsamında bazı projeleri hayata geçirmişlerdir. Ancak Covid-19 salgını iş ve aile yaşamı dengesini özellikle kadınlar aleyhine çevirmiş yani kadınları olumsuz etkilemiş ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirmiştir. Özet olarak söyleyebiliriz ki; Covid-19 salgını ile mücadele edilirken uygulanan politikalar toplumsal cinsiyet göz önünde bulundurulmadan hayata geçirilmiştir. Hamile veya engelliler dışında, kadınlar için uygulanan herhangi bir pozitif ayrımcılık politikası bulunmamaktadır. Toplumsal cinsiyet körlüğü; proje, politika ve düşünsel yaklaşımların toplumsal cinsiyeti göz önüne almamaları olarak tanımlanmıştır. Türkiye'de Covid-19 salgınına yönelik politikalar değerlendirildiğinde, uygulanan

politikaların toplumsal cinsiyet körü olduğu sonucuna varılmaktadır (Sumbas, 2021, s. 157). Halbuki Covid-19 salgını hizmetler sektörünü ve kayıt dışı istihdamdakileri daha fazla etkilediğinden, kadınlar da bu sektörlerde daha fazla yer aldığından erkeklere oranla salgından sosyo ekonomik anlamda daha fazla etkilenmişlerdir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği Covid-19 salgınının etkilerini kadınlar aleyhine daha da arttırmış, kadınların çalışma hayatı ile ilişkilerini zayıflatmış ve aile içi bakım yüklerinin de artmasına neden olmuştur. Bu nedenle kadınlar kırılganlıkları daha fazla artan bir dezavantajlı gruba dönüşmüşlerdir.

İŞKUR'un kadın istihdamını arttırmaya yönelik teşviklerinin çoğaltılması ve bu teşviklerin sadece kadınlara yönelik olması bu durumun ortadan kalkmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerde uzaktan çalışmaya imkan tanıyan uygulamalar getirilmesi, iş ve aile yaşam dengesinin korunmasını sağlayacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği olan toplumlarda, salgın hastalıkların sosyo ekonomik anlamda etkileri kadın aleyhine olmakta ve kadınlar bu etkileri daha ağır yaşamaktadırlar. Bu çerçevede toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yok etmeye yönelik çalışmalar, bu etkileri hafifletme anlamında fayda sağlayacaktır.

Diğer bir etki ise kadınların aile içi bakım yükümlülükleridir. Kadınların aile içi bakım yükümlülüklerini azaltarak istihdama yönlendiren çalışmalar yapılması, kadınları sosyo ekonomik anlamda daha güçlü hale getirecektir.

Kadınlara yönelik uygulanan proje, politika ve düşünsel yaklaşımlarda toplumsal cinsiyeti göz önünde bulundurmak, daha sonra meydana gelebilecek salgın, kriz, afet durumlarında kadınların sosyo ekonomik anlamda daha az etkilenmesini, daha az kırılgan hale gelmesini sağlayacaktır.

Kadınların sosyo ekonomik anlamda daha güçlü hale gelmesi ise toplumun en küçük birimi olan aileyi güçlendirerek, dolayısıyla daha güçlü bir toplum oluşmasını sağlayacak, ülkeyi de ekonomik anlamda daha yukarılara taşıyacaktır.

Covid-19 döneminde Hırvatistan'da istihdamdaki kadınları desteklemeye yönelik üç sosyal politika program bulunurken, Türkiye' de 15 program bulunmaktadır. Hırvatistan'ın ve Avrupa Birliği'nin cinsiyet eşitliği endeksi daha yüksek olduğundan, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin daha fazla sayıda proje yapması beklenmektedir.

Buna rağmen Türkiye ile karşılaştırıldığında çok daha az sayıda proje ürettiği görülmektedir.



KAYNAKÇA

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2022). *Türkiye'de Kadın*. Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Ahmadi, R. (2020) Koronavirüs Pandemisinin (Kovid-19) Toplumsal Etkileri. *Bilim Armonisi Dergisi*, 3 (2), 65-72.
- Akkan, B. & Kesici, Z. (2021). Covid-19 Salgını, İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikler Üzerine Bir İnceleme. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2830.
- Akkaş, İ. (2020). Toplumsal Cinsiyet Üzerine Bir Değerlendirme; Erzincan Örneği. *Dünya Multidisipliner Araştırmalar Dergisi*, 58-59
- Aşkın, E. Ö. & Aşkın, U. (2018). Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. GÜSBEED, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9 (24), 255-282.
- Ataay, Aylin N. (1998) Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları Ve Etmenleri. Oya Çitçi (Ed.). *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar Ve Gelecek* içinde (237-253). Ankara: Todaie Yay.
- Aytekin, E. (2020). *Salgından çıkışın umudu Kovid-19 aşılıları dünyada uygulanmaya başladı*. Anadolu Ajansı: Erişim Adresi: <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/salgindan-cikisin-umudu-kovid-19-asilari-dunyada-uygulanmaya-basladi/2093271>, Erişim Tarihi: 30.12.2020
- Baştaymaz, T. (2002, Mayıs 10-13). İstihdamın Korunması ve Geliştirilmesi. Ankara.
- Bilgin, K. U. & Tuğan, E. N. (2021). Kadınların İş Performansı Sorunlarına Çözüm Açısından İş-Yaşam Dengeli Esnek Çalışma Düzenlemesi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(3) 2021, 1477-1507.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (1), 108-114.
- Bulut, A. & v.d. (2017). Savaş İçinde Savaş, Tifüsle Gelen Ölüm. *Uluslararası Savaş Ve Kültür Sempozyumu*, Amasya, 13-25
- Bulut, R. & Pınar, C. (2020). Covid-19 Pandemisi Döneminde Türkiye’de İstihdam Ve İşsizlik. *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 217-225.
- Burak, F. & Korkmaz, Ş. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, (1), 62-79.

- Çalış Duman, M. & Akdemir, B. (2017). Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Engeli! *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3 (15), 517-526.
- Çelik, H.Y. (2019). *Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Toplumsal Cinsiyet Baskısı: Kırklareli Örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırklareli Üniversitesi.
- Çelik, M. & Akar Şahingöz, S. (2018). İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçıları Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 372. <https://doi.org/10.21325/jotags.2018.261>
- Dikmen, F. H. (2020). Türkiye’de Genç Yetişkinlerde Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Özellikleri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 213.
- Dinçer, Y. (2020). Covid-19’un Ekonomik Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Değerlendirmesi. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 785-790.
- Dişbudak, C. (2021). Kapitalizm Öncesi ve Sonrası Salgınlar; Benzerlikler ve Farklılıklar. N. Vatansever Deviren & F. Daşkiran içinde, *Covid-19 Pandemisine Disiplinlerarası Bakış*, 15. Ankara: Nobel Bilimsel.
- Doğan, H. (2021). Çalışma Ekonomisine Giriş Ve Temel Kavramlar. Levent Şahin (Ed.), *Çalışma Ekonomisi* içinde (6-21), İstanbul.
- EİGE, Gender Equality Index 2022 The COVID-19 pandemic and care, 17,24
- EİGE b, *Gender Equality And The Socio-Economic Impact Of The COVID-19 Pandemic*. 10
- EİGE c, *Gender Statistic Database*. Erişim Adresi: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eige_covid_chldc_resp__covid_chld_time/bar/year:2021/geo:HR/sex:M,W/hours_daily:H_GT4/period:DURING/age_of_children:Y0-11 Erişim Tarihi 25.12.2022
- Eraslan, E. (2022). Omicron’un Tanımı, Yazımı ve Okunuşuna Dair Düşünceler. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 6(19), 95-100.
- Eurostat (2021). *Women Remain Outnumbered In Management*. Erişim Adresi: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210305-2> Erişim Tarihi: 5.3.2021
- Eurostat. Employment And Activity By Sex And Age – Annual Data Erişim Adresi: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A__custom_2460455/default/table?lang=en Erişim Tarihi: 5.3.2022
- Eurostat b. Unemployment By Sex And Age (1992- 2020) – Quarterly Data Erişim Adresi:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_Q_H__custom_2460557/default/table?lang=en Erişim Tarihi: 5.3.2022

Gürcüoğlu, S. (2021). Covid-19 Sürecinde Çalışma Yaşamı Ve İşletme Yönetiminde Yaşanan Değişim: Uzaktan Çalışma. Şafak Eysel (Ed.) *Türkiye’de Uzaktan Çalışma Modelinin Kamuda Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Değerlendirme* içinde (3-22)

Genelge 2020/4. (2020). Erişim Adresi:
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/CumhurbaskanligiGenelgeleri/200322-4.pdf> Erişim Tarihi: 4.7.2022

Genelge 2020/8. (2020). Erişim Adresi:
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/05/20200529M1-1.pdf> Erişim Tarihi: 4.7.2022

Genelge 2021/13. (2021). Erişim Adresi:
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/06/20210630-14.pdf> Erişim Tarihi: 4.7.2022

Genelge 2021/5. (2021). Erişim Adresi:
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210301M1-1.pdf> Erişim Tarihi: 4.7.2022

Genelge 2021/8. (2021). Erişim Adresi:
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/04/20210414-5.pdf> Erişim Tarihi: 4.7.2022

Gökmen, Ç. E. (2017). Toplumsal Cinsiyet ve Zaman Yoksulluğu: Hane İçi Ücretli ve Ücretsiz Emek Sunumu. *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*. 55 (4) 1967-1999

Güçlüoğlu, Ü. M. (2017). *Türkiye İstihdam Analizi Ve Bazı Makroekonomik Değişkenlerin İstihdam Üzerindeki Etkisi* (Yayınlanmış Uzmanlık Tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Güneş, S. G. (2013). Toplumsal Cinsiyet Ve Yansımaları. Lerzan Gültekin v.d. (Ed.) *Çalışma Yaşamı Ve Kadın* içinde (80-90) Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.

Hepşen, Ö. (2010). *Tevrat, İncil ve Kuran-ı Kerim’de kadın bedeni* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi.

Hürriyet. (5 Kasım 2021). *İspanya’da terk edilmiş huzurevlerinde kalan yaşlılar yataklarında ölü bulundu.* <https://www.hurriyet.com.tr/galeri-istanyada-terk-edilmis-huzurevlerinde-kalan-yaslilar-yataklarinda-olu-bulundu-41476864/9>

ILO. (2016). *Women at Works: Trends 2016*. Geneva: ILO, 2016

ILO. (2020 b). *Fallout Of Covid-19: Working Moms Are Being Squeezed Out Of The Labour Force*. Erişim Adresi: <https://ilostat.ilo.org/fallout-of-covid-19->

- working-moms-are-being-squeezed-out-of-the-labour-force/ Erişim Tarihi: 27.11.2020
- ILO. (2021 c). *ILO Türkiye Ofisi ve TÜİK Ortak Araştırmasına Göre Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı %15.6.* Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_757032/lang--tr/index.htm Erişim Tarihi: 27.07.2021
- ILO. (2022 d). *İstihdamda Cinsiyet Farkı: Kadınları Geride Tutan Nedir?* Erişim Adresi: www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women Erişim Tarihi: 23.03.2022
- ILO. (2022 e). *Gender Gap In Labour Force Participation Rates.* Erişim Adresi: www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#global-gap/gap-lobour-force Erişim Tarihi: 23.03.2022
- ILO. (2022 f). *Yeni ILO Raporuna Göre, Çalışmaya İlişkin Cinsiyete Dayalı Farklar Sürüyor Ancak Çözüm Belli.* Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_679790/lang--en/index.htm Erişim Tarihi: 23.03.2022
- ILO. (2021 g). *ILO’ya Göre COVID-19 Sonrası Toparlanma Döneminde Daha Az Sayıda Kadın İşlerine Geri Dönebilecek.* Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/equality-discrimination/WCMS_815273/lang--tr/index.htm Erişim Tarihi: 19.07.2021
- ILO. (2022 h). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programı.* Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/ankara/projects/gender-equality/lang--tr/index.htm> Erişim Tarihi: 08.01.2022
- ILO Monitor. (2020). *COVID-19 And The World Of Work: Impact And Policy Responses.* Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf Erişim Tarihi: 18.03.2020
- İşığışık, Ö. (2018). *İstihdam Ve İşsizlik.* Bursa: Dora Yay.
- İşık, M. (2015). 1. Dünya Savaşı Propaganda Afişlerinde kadın Temsillerinin Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Göstergebilimsel İncelenmesi . *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(3), 655-682.
- İŞKUR. (2022). *İlave İstihdam Teşviki.* Erişim Adresi: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-tesviki/> Erişim Tarihi: 2.8.2022
- İŞKUR b. (2022.). *Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki.* Erişim Adresi: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/> Erişim Tarihi: 2.8.2022

- Kara, E. (2020). Covid-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri Ve İstihdam Tedbirleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 269-282.
- Karataş, Z. (2020). Covid-19 Pandemisinin Toplumsal Etkileri, Değişim ve Güçlenme. *Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi* 4(1), 3-15.
- Kılıç, O. (2020). Küresel Salgının Anatomisi: İnsan ve Toplumun Geleceği. Muzaffer Şeker & v.d. (Ed.) *Tarihte Küresel Salgın Hastalıklar ve Toplum Hayatına Etkileri* içinde (13-55) Türkiye Bilimler Akademisi.
- Kılınç, N. (2020). *İşgücü Piyasasında toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ve Gelir Dağılımı* (yayınlanmış doktora tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Koca, D. (2020). Türkiye’de İşgücü Piyasasının Boyutları ve Covid-19 Döneminin İşgücü Piyasasına Etkileri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 4 (2), 69-83
- Koç, E. & Yeniçeri, Z. (2021). COVID-19 Pandemi Sürecinin Toplumsal Cinsiyet Eşit(siz)liğine Etkileri. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 4 (1), 80-102
- KOSGEB. (2022). *KOSGEB Başkanı Kurt, Kadın Girişimcilere Sağlanan Destekleri Anlattı:* Erişim Adresi: [https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/7888/kosgeb-baskani-kurt-kadin-girisimcilere-saglanan-destekleri-anlattı](https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/7888/kosgeb-baskani-kurt-kadin-girisimcilere-saglanan-destekleri-anlatti) Erişim Tarihi: 1.8.2022
- KOSGEB (2022 b). *Mikro ve Küçük İşletmelere Hızlı Destek Projesi* Erişim Adresi: <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/7579/program-ozeti-ve-amaci> Erişim Tarihi: 1.8.2022
- KOSGEB (2022 c). *Geleneksel Girişimci Destek Programı*. Erişim Adresi: <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/7391/geleneksel-girisimci-destek-programi> Erişim Tarihi: 1.8.2022
- Kördeve, M. K. (2017). Kadınların Esnek Çalışma Uygulamaları İle Çalışma Hayatına Katılımının Sağlanması. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 3(1), 135-151
- Kumaş, H. & Çağlar, A. (2011). Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: Tük 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2 (29), 246-289
- Memiş, E. (2020). *Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri*. TÜSİAD, TÜRKONFED ve UN Women Türkiye Ofisi.
- Menteşe, L. (2020). Kara Vebanın Batı ve Doğu Topluluklarına Etkisi. *Akdeniz Havzası ve Afrika Medeniyetleri Dergisi*, 2 (1), 78-87
- OECD (2022). *Employment Rate*. Erişim Adresi: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart> Erişim Tarihi: 15.7.2022

- OECD (2020). *The Covid-19 Crisis In Croatia (31 October 2020)*. 2
- Öcal, A. T. (2021). *Türkiye’de İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği*. World Women Conference-II, 11-12 Şubat 2021, Bakü.
- Ören, K. (2013). *Sosyal Politika*. Ankara: Nobel Yay.
- Özer, S. (2016). I. Dünya Savaşı’nda Osmanlı Devleti’nde Tifüs (Lekeli Humma) Salgını. *Belleten*, 80(287), 219-260.
- Republika Hrvatska Pravobraniteljica Za Ravnopravnost Spolova (2022). *IZVJEŠĆE O RADU ZA 2021* içinde(42-43). Zagreb.
- Pamuk, Ş. (2020). Tarihte Küresel Salgınlar Ve İktisadi Etkiler., Ömer Faruk Çolak (Ed.) *Salgın Ekonomisi* içinde (33-53). Ankara: Eflatun Yay.
- Parıldar, H. (2020). Tarihte Bulaşıcı Hastalık Salgınları. *Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi*, 30(Ek sayı), 19-26.
- Pehlivan, P. V. (2017). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar: Bir Literatür Taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(31) 81-105
- Sağlık Bakanlığı. (2020). *Covid-19 (Yeni Koronavirüs Hastalığı) Nedir ?* Erişim Adresi: <https://covid19bilgi.saglik.gov.tr/tr/covid-19-yeni-koronavirus-hastaligi-nedir> Erişim Tarihi: 5.8.2020
- Sağlık Bakanlığı. (2022). *Kolera*. Erişim Adresi: <https://hsgm.saglik.gov.tr/tr/bulasici-hastaliklar/kolera/kolera-liste/kolera.html> Erişim Tarihi: 21.8.2020
- Sarıyıldız, A. Y. & v.d. (2021). Türkiye, Çin, ABD, Fransa Sağlık Sistemleri ve Covid-19 Politikaları. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(2), 314-327
- SGK (2022). *Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi*. Erişim Adresi: <https://uyg.sgk.gov.tr/AvrupaBirligiveDisIliskilerProjePortali/InstacareBasvuru/instacareBaglantilar.xhtml> Erişim Tarihi: 21.7.2022
- SGK b. (2022). *Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi*. Erişim Adresi: <https://uyg.sgk.gov.tr/AvrupaBirligiveDisIliskilerProjePortali/resources/documents/instacare/instaCareBrosur.pdf> Erişim Tarihi: 21.7.2022
- Sirman, A. (2020). *Tarih Boyunca Salgınlar ve Covid-19*. Populer Science Türkiye, 4(96), 36-51.
- Subaşı Baybuğa, M. & Akgün, Ş. (2021). Covid-19 Pandemisinin Toplum Sağlığına Yansımaları. N. Vatansever Deviren & F. Daşkiran (Ed.). *Covid-19 Pandemisine Disiplinlerarası Bakış* içinde (72-73). Ankara: Nobel Bilimsel Yay.

- Sumbas, A. (2021). Türkiye’de Covid-19 Pandemisiyle Mücadele Politikalarında Görünmeyenler: Kadınlar. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39(Covid 19 Özel Sayısı), 155-172
- Şeker, M. (2020). Post-pandemide Toplumsal ve Ekonomik Projeksiyon. Muzaffer Şeker vd. (Ed.). *Covid-19 Pandemi Değerlendirme Raporu* içinde (75-86). Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Yay., TÜBA Raporları No: 34.
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2022). *Bakan Selçuk: “Kadın Girişimci Oranı Yüzde 19,3’e Yükseldi”*. Erişim Adresi: <https://www.aile.gov.tr/haberler/bakan-selcuk-kadin-girisimci-orani-yuzde-19-3-e-yukseldi/> Erişim Tarihi: 22.05.2022
- Taner, D. (2018). Kamu İdarelerinde Esnek Çalışmaya Dair Kavramsal Bir Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 557-585.
- Taner, D. (2020). Türkiye’de Çalışma Hayatının Genel Anlamda Görünümü Ve Esnek Çalışma Sisteminin Kamu Yönetimi Mevcudiyeti. *Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi*, 3 (6), 115-138.
- Tatar, M. (2022). Covid-19 Salgınının Türkiye’de Kadın İşsizliği Üzerindeki Etkileri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 9(1), 390.
- Temel, M. & Ertin, H. (2020). 1918 Grip Pandemisi Kıssasından Covid-19 Pandemisine Hisseler. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 63-65.
- The World Bank (2021). *Croatian Women And The Covid-19 The Coronavirus Is Not Gender-Blind*, The World Bank Croatia, 12-13.
- The World Bank (2021 b). *Effects Of Covid-19 On Croatian Women*. Erişim Adresi: <https://www.worldbank.org/en/country/croatia/publication/croatian-women-and-covid-19-pandemic> Erişim Tarihi: 28.7.2021
- The World Bank (2022). *Women, Business And The Law 2022*. Washington, DC: World Bank Publications.
- TTB. (2021). *Pandeminin Omicron Dönemi: Ne Yapmalı?* Ankara : Türk Tabipleri Birliği.
- TÜİK (2022). *İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti, 2021* Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. Yayın No: 4661
- TÜİK (2022 b). *Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar* Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645> Erişim Tarihi: 10.08.2022
- Tümer, A. & Aygün, G. (2022). Covid-19 Pandemisi ve Yaşlı Sağlığı. Nursen Vatansever Deviren & Filiz Daşkiran (E.d.). *Covid-19 Pandemisine Disiplinlerarası Bakış* içinde (103-110). Ankara: Nobel Bilimsel Yay.

- Türk Dil Kurumu (2019). *TDK Sözlük, İktisat Sözlüğü*. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 21.11.2019
- Türk, A. & v.d. (2020). Tarihsel Süreçte Yaşanan Pandemilerin Ekonomik ve Sosyal Etkileri. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 612-632.
- UNAIDS (2021). *Global HIV And AIDS Statics-Fact Sheet*. Erişim Adresi: <https://www.unaids.org/en/resources/fact-sheet> Erişim Tarihi: 19.8.2021
- UNDP (2022). *Türkiye'nin Mühendis Kızları*. Erişim Adresi: <https://www.undp.org/tr/turkiye/projects/t%C3%BCrkiye%E2%80%99nin-m%C3%BChendis-k%C4%B1zlar%C4%B1> Erişim Tarihi: 21.7.2022
- UNDP (2022 b). *Türkiye’de eğitim ve istihdamın dışında kalan kadınlar için yeni bir proje*. Erişim Adresi: <https://www.undp.org/tr/turkiye/press-releases/t%C3%BCrkiye%E2%80%99de-e%C4%9Fitim-ve-istihdam%C4%B1n-d%C4%B1%C5%9F%C4%B1nda-kalan-kad%C4%B1nlar-i%C3%A7in-yeni-bir-proje> Erişim Tarihi: 8.2.2022
- UNICEF. (2022). *İşverenlerin Koronavirüs (COVID-19) salgını sırasında çalışan ebeveynlere destek olması için 7 öneri*. Erişim Adresi: <https://www.unicef.org/turkiye/hikayeler/i%C5%9Fverenlerin-koronavir%C3%BCs-covid-19-salg%C4%B1n%C4%B1-s%C4%B1ras%C4%B1nda-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan-ebeveynlere-destek-olmas%C4%B1> Erişim Tarihi: 7.5.2022
- United Nations. (2020). *Politika Özeti: Covid-19’un Kadınlar Üzerindeki Etkisi*. United Nations.
- Unwomen. (2022). *Covid-19 and Gender Monitor*. Erişim Adresi: <https://data.unwomen.org/resources/covid-19-and-gender-monitor> Erişim Tarihi: 8.4.2022
- Unwomen. (2022 b). *Covid-19 Sosyoekonomik Açıdan Erkekleri ve Kadınları Farklı Etkiliyor*. Erişim Adresi: <https://turkey.un.org/tr/86280-un-women-arastirmasi-covid-19-sosyoekonomik-acidan-erkekleri-ve-kadinlari-farkli-etkiliyor> Erişim Tarihi: 30.5.2020
- Uyar, M. & v.d. (2020). 2009-2018 Yılları Arası On Yıllık Süreç İçinde Dünya Çapında Meydana Gelmiş Kolera Salgınlarının Değerlendirilmesi. *Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi*, 86
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet Ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (35), 29-56.
- WomenUp. (2022). *Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi*. Erişim Adresi: <https://www.sgkkadinistihdaminindesteklenmesi.org/> Erişim Tarihi: 3.8.2022
- World Health Organization. (2021). *What Are Symptoms Covid-19?* Erişim Adresi: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question->

and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19#:~:text=symptoms
Erişim Tarihi: 30.4.2021

Yavuz, E. (2020). Covid-19 Aşıları. *Türk Aile Hekimliği Dergisi*, 24 (4), 227-234

Yıldırım, M. & Aygün, Ö. (2022). Covid-19 Pandemisinin Sağlık Politikalarına Etkileri. Nursen Vatansever Deviren & Filiz Daşkıran (Ed.). *Covid-19 Pandemisine Disiplinlerarası Bakış* (31-65). Ankara: Nobel Bilimsel.

Yüksel Oktay, E. & Altunok, B. İstanbul: Filiz Kitabevi (2021). Sosyal İçerme ve Dezavantajlı Gruplar. Elif Yüksel Oktay & Yasemin Çölgeçen (Ed.) *Türkiye’de Kadınların Sosyal İçerilmesine İlişkin Uygulanan Politikalar* (44-80)

Yüksel Oktay, E. & Gümüş, S. (2021). Covid-19 Sürecinde Türkiye’de Sosyal Politika Abdulhalim Çelik (Ed.) *Covid-19 Salgın Döneminde Almanya’da İşsizlik ve Yoksullukla Mücadelede Uygulanan Politikalar* (315-340)

Yüksel, E. (2020). Konstantinapol’un Fethi ve Veba. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 3, 441-459



ÖZGEÇMİŞ

Evren HATİPOĞLU ilk ve orta öğrenimini Balıkesir ilinde tamamladı. 2005 yılında Açıköğretim Lisesi'nden, 2009 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun oldu.

