

Covid-19 Döneminde AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Meltem İnce Yenilmez

 ÖZGÜR
YAYINLARI

Covid-19 Döneminde AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Meltem İnce Yenilmez



Published by

Özgür Yayın-Dağıtım Co. Ltd.

Certificate Number: 45503

📍 15 Temmuz Mah. 148136. Sk. No: 9 Şehitkamil/Gaziantep

☎ +90.850 260 09 97

📞 +90.532 289 82 15

🌐 www.ozguruyayinlari.com

✉ info@ozguruyayinlari.com

Covid-19 Döneminde AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Meltem İnce Yenilmez

Language: Turkish

Publication Date: 2025

Cover paint by Mehmet Çakır

Cover design and image licensed under CC BY-NC 4.0

Print and digital versions typeset by Çizgi Medya Co. Ltd.

ISBN (PDF): 978-625-5958-85-3

DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub719>

OPEN ACCESS



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

This license allows for copying any part of the work for personal use, not commercial use, providing author attribution is clearly stated.

Suggested citation:

İnce Yenilmez, M. (2025). *Covid-19 Döneminde AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. Özgür Publications.

DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub719>. License: CC-BY-NC 4.0

The full text of this book has been peer-reviewed to ensure high academic standards. For full review policies, see <https://www.ozguruyayinlari.com/>

 **ÖZGÜR**
YAYINLARI

“Covid-19 Döneminde AB’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, Avrupa Komisyonu’nun Erasmus+ Programı tarafından ortak finanse edilen ve Prof. Dr. Meltem İnce Yenilmez tarafından koordine edilen bir Jean Monnet Kürsüsü projesidir.

“Gender equality during the times of COVID-19 in EU” is a Jean Monnet Chair project co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Commission and coordinated by Prof. Dr. Meltem İnce Yenilmez.

İçindekiler

Giriş	1
Kadınların İstihdamı Covid-19'dan Nasıl Etkilendi?	5
Pandemi ve Ücretsiz İş Yükünün Cinsiyetler Arasındaki Dengesizliği	6
Pandemi Öncesinde de Mevcut Olan Cinsiyet Eşitsizliği	7
Pandeminin Getirdiği Ekstra Yük ve Cinsiyetler Arasındaki Farklılıklar	7
Almanya Örneği ve Cinsiyet Temelli Ev İşlerinin Dağılımı	8
Cinsiyet Normları Değişebilir mi?	8
Toplumsal Cinsiyet Dengesini Değiştirmeye Yardımcı Olacak Politikalar	10
Uygun Fiyatlı ve Kaliteli Çocuk Bakımının Önemi	12
Ebeveyn İzni Politikaları ile Cinsiyet Eşitliğinin Teşviki	15
Esnek Çalışma ve Uzaktan Çalışmanın Cinsiyete Dayalı Etkileri	16
Cinsiyet Eşitliği ve COVID-19 Pandemisi: İşgücü Piyasası, Aile İlişkileri ve Kamu Politikası	25
İşgücü Piyasası	27
Aile İlişkileri	28
Kamu Politikaları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	30
Pandemi Sürecinde Kadın İstihdamı ve Karşılaşılan Zorluklar	32

Covid-19'un Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi ve İleriye Giden Yol	34
Covid-19 Krizi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Riskler ve Fırsatlar	41
İşgücü Piyasası, Toplumsal Cinsiyet ve Kilit Çalışanların Değerlendirilmesi	45
Covid-19 Politika Tepkileri: Gelir ve İstihdam Desteğinde Cinsiyete Dayalı Farklılıklar	51
Bakım, Cinsiyete Dayalı İş Bölümü ve Ebeveyn İzni Sağlanması	60
Covid-19 Pandemisinin AB'deki Çalışan Bakıcılar Üzerindeki Çalışma, Politika ve Cinsiyet Etkileri	79
Bakım, İstihdam ve AB Politika Yanıtları	82
Covid-19 Pandemisinin Çalışan Bakım Verenler Üzerindeki Etkisi	85
Covid-19 Pandemisinin AB'deki Çalışan Bakıcılar Üzerindeki Çalışma, Politika ve Cinsiyet Etkileri	87
İş Etkileri	90
Politika Etkileri	91
Toplumsal Cinsiyet Etkileri	93
Sonuç	94
Avrupa'da Covid-19 İstihdam ve Sosyal Politikalarına Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Bakış	101
Politika Önerileri	103
Kısa Çalışma Süresi (STW) Programlarının Tasarımında Toplumsal Cinsiyet Sorunları	106
Sonuç	108

Giriş

Covid-19 pandemisi, küresel ekonomileri ve toplumları derinden etkileyerek, özellikle kadınların istihdamını olumsuz yönde şekillendirmiştir. Pandemi, kadınların yoğun olarak çalıştığı hizmet sektörlerini vurmuş ve bu durum, kadınların işgücüne katılımını ciddi şekilde azaltmıştır. OECD (2023) verilerine göre, pandemi öncesinde kadınlar gıda ve içecek hizmetlerinde %53, konaklama hizmetlerinde %60 ve perakende sektöründe %62 oranında istihdam ediliyordu. Bu sektörler, pandemi sırasında en çok zarar gören alanlar arasında yer almış ve kadınların yaşadığı bu iş kayıpları, cari işsizlik oranlarına tam olarak yansımada. Bunun nedeni, birçok kadının iş aramayı bırakarak “pasif” duruma düşmesiydi. Artan ev içi sorumluluklar, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi pandeminin getirdiği ek yükümlülükler nedeniyle kadınlar işgücünden çekilmek durumunda kalmıştır. OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranı 2021’in ilk çeyreğinde, pandemi öncesine göre 1,16 % azalmıştır. Bu düşüş, erkeklerin oranındaki düşüşten daha fazlaydı ve kadınların on yıllardır elde ettikleri kazanımlarını kaybetmelerine neden olmuştur (OECD, 2021).

Pandemi, ev içi iş yükünü önemli ölçüde artırarak, kadınların üzerindeki sorumlulukları daha da ağırlaştırdı. Okulların ve kreşlerin kapanması, çocuk bakımı ve ev işlerinin

büyük ölçüde kadınların sorumluluklarının artmasına neden olmuştur. Kadınlar, çocuklarına ve yaşlı akrabalarına bakmak için işgücünden ayrılmak zorunda kaldı. Bu durum, kısa vadede istihdam üzerinde doğrudan etkiler yaratırken, uzun vadede cinsiyet eşitliğini olumsuz etkilemiştir. Kadınlar, çalışma saatlerini azaltmak veya daha esnek işlerde çalışmak zorunda kaldıklarında, kariyerlerini ilerletme ve gelirlerini artırma fırsatlarını da kaybetti. Özellikle geleneksel cinsiyet rollerinin baskın olduğu ülkelerde, bu eşitsizlikler daha da derinleşti. Pandemi öncesinde de kadınlar, ev içi iş yükünün büyük bir kısmını üstleniyordu. OECD ülkelerinde kadınlar günde ortalama dört saatten fazla ücretsiz iş yaparken, erkekler bu süreyi iki saat olarak geçiriyordu. Bu eşitsizlik, pandemiyle birlikte daha da görünür hale geldi ve kadınların işgücüne katılımını zorlaştırdı (OECD, 2021; Del Boca vd., 2020).

Pandemi sürecinde birçok ülke, kadınların işgücüne katılımını desteklemek için çeşitli politikalar geliştirdi. Çocuk bakımı hizmetlerinin erişilebilirliğini artırmak, ebeveyn izni politikalarını genişletmek ve esnek çalışma düzenlemelerini teşvik etmek bu politikalar arasında yer aldı. Örneğin, birçok OECD ülkesi, ebeveynlere ek ücretli veya ücretsiz izin, nakit yardımlar ve acil çocuk bakım tesisleri sunarak destek sağladı. Ancak, bu politikaların etkisi ülkeden ülkeye farklılık gösterdi. Bazı ülkelerde, özellikle düşük gelirli aileler için çocuk bakımı hizmetlerine erişim hala zorlu bir sorun olarak kaldı. Ayrıca, ebeveyn izni politikalarının cinsiyet eşitliğini teşvik edecek şekilde tasarlanması gerektiği vurgulandı. Örneğin, İskandinav ülkeleri, babaların ebeveyn izni kullanımını teşvik eden politikalarıyla öne çıktı. Bu tür politikalar, uzun vadede cinsiyet eşitliğini sağlamak için kritik öneme sahiptir (OECD, 2021; Eurofound, 2020).

Pandemi sürecinde uzaktan çalışma yaygınlaştı ve bu durum, kadınların iş-yaşam dengesini sağlamalarına

yardımcı olabilecek bir fırsat sundu. Ancak, uzaktan çalışmanın kadınlar üzerindeki etkisi erkeklere göre daha karmaşıktı. Bir yandan, kadınların işgücünde kalmalarını kolaylaştırabilirken, diğer yandan ev içi sorumlulukların artması kadınların iş yükünü artırdı. Özellikle bakım sorumlulukları nedeniyle esnek çalışma modelini benimseyen kadınlar, bazen daha az üretken veya işe daha az konsantre olduğu şeklinde algılanabilmekteydi. Bu durum, kadınların kariyer gelişimlerini olumsuz etkiledi. Ayrıca, uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, iş-yaşam dengesinin bozulması ve çalışma ile özel hayat arasındaki sınırların belirsizleşmesi gibi riskleri de beraberinde getirdi (Chung, 2018; OECD, 2021).

Pandemi mevcut eşitsizlikleri artırırken aynı zamanda değişim fırsatları da sundu. Ücretsiz bakım işlerinin görünürlüğünün artması ve erkeklerin ev işlerine daha fazla dahil olma potansiyeli, geleneksel cinsiyet normlarında bir değişiklik umutlarını artırdı. Ancak yapısal engeller ve kültürel beklentiler ilerlemeyi engellemeye devam ediyor. Mesleki ayrımcılığın devam etmesi, cinsiyetler arası ücret farkı ve uzaktan çalışmayla ilgili “esneklik damgası” önemli zorluklar yaratmaktadır. Kalıcı bir değişime ulaşmak için politika müdahaleleri çok önemlidir. Geliştirilmiş ebeveyn izni politikaları, uygun fiyatlı çocuk bakımı ve esnek çalışma düzenlemeleri, kadınların işgücüne katılımını desteklemek ve bakım sorumluluklarının daha adil dağılımını teşvik etmek için de gereklidir.

Pandemi, kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkileri hafifletmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için hedefe yönelik politikalara duyulan ihtiyacın altını çizdi. Sosyal güvenlik ağlarının güçlendirilmesi, uygun fiyatlı çocuk bakımına yatırım yapılması ve mesleki ayrımcılığın ele alınması kritik adımlardır. Ayrıca, “kullan ya da kaybet” babalık izni kotaları gibi erkeklerin bakım

çalışmalarına katılımını teşvik eden politikalar, ortak bakım sorumluluklarının normalleştirilmesine yardımcı olabilir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine meydan okumak için halkı bilinçlendirme kampanyaları ve kültürel değişimler de gereklidir.

Sonuç olarak, Covid-19 salgını, toplumsal cinsiyet eşitliği kazanımlarının kırılganlığını ve kapsamlı politika müdahalelerine olan acil ihtiyacı ortaya çıkardı. Pandemi sonrası ortamda ilerlerken, yalnızca işgücündeki kadınların acil ihtiyaçlarını karşılamakla kalmayıp, aynı zamanda kadınların ekonomik olarak güçlenmesini uzun süredir engelleyen sistemik eşitsizliklerle de mücadele eden politikalara öncelik vermemiz zorunludur. Bu kitap, AB ülkeleri ve hatta herkes için daha adil ve dayanıklı bir gelecek inşa etmek için içgörüler ve öneriler sunarak bu eleştirel söyleme katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

1.1. Kadınların İstihdamı Covid-19'dan Nasıl Etkilendi?

Covid-19 krizi, en belirgin şekilde etkilenen pek çok sektörü olumsuz yönde etkilemiştir. Bu sektörler arasında fiziksel müşteri etkileşimine dayanan işkolları öne çıkmaktadır ve bunlar aynı zamanda kadınların en büyük istihdam alanlarını oluşturmaktadır. OECD ülkeleri genelinde kadınlar, gıda ve içecek hizmetlerinde (kafeler, restoranlar ve catering gibi) istihdamın yaklaşık %53'ünü, konaklama hizmetlerinde (oteller vb.) ise %60'ını oluşturmaktadır. Perakende sektöründe işçilerin ortalama %62'si kadındır ve Letonya, Litvanya ve Polonya'da bu oran çok daha yüksektir.

Ancak, ulusal işgücü anketlerinden gelen somut verilere bakıldığında durum daha karmaşıktır. Göstergeler yalnızca istihdam ve işsizlik oranları değil, aynı zamanda iş gücüne katılım oranlarıdır. Birçok kişi işlerini kaybettikten sonra işsiz olarak değil, aktif olarak iş aramadıkları veya ücretli işe hazır olmadıkları için “pasif” olarak sınıflandırılmıştır. Bu durum, pandemi sırasında artan ücretsiz iş yükü veya sokağa

çıkma yasakları nedeniyle iş aramanın zorlaşmasından kaynaklanmış olabilir. Sonuç olarak, iş gücünün bir parçası olarak kabul edilmeyen kişilerin sayısı tüm ülkelerde artmış ve bu da iş gücüne katılım oranlarında bir düşüşe yol açmıştır.

Kadın iş gücüne katılım oranı gerçekten de azalmış ve önceki on yıllarda elde edilen kazanımları neredeyse ilk haline geri döndürmüştür. OECD bölgesinde 15-64 yaş arası kadınların iş gücüne katılım oranı (mevsimsel olarak ayarlanmış) 2021'in ilk çeyreğinde, 2019'un dördüncü çeyreğine kıyasla 1,16 yüzde puanı azalmıştır; bu, erkeklerdeki düşüşten (1,10 yüzde puanı) biraz daha fazladır.

1.2. Pandemi ve Ücretsiz İş Yükünün Cinsiyetler Arasındaki Dengesizliği

Pandemi süreci, ücretsiz iş yükünü önemli ölçüde artırmış ve bu durum özellikle kadınlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Bakım hizmetlerindeki artış nedeniyle, bakım verenler – çoğunlukla kadınlar – çocuklarına ve yaşlı akrabalarına bakmak için iş gücünden ayrılmak zorunda kalmıştır. Bunun kısa vadede istihdam üzerinde doğrudan bir etkisi olurken, uzun vadede ise cinsiyet eşitliği açısından olumsuz sonuçlar doğurmuştur.

Bakım veren kadınlar, çalışma saatlerini azaltmak veya daha fazla esneklik ve kısa işe gidip gelme süresi sunan işlere geçiş yapmak zorunda kaldıklarında, gelirlerini artırma ve kariyerlerini geliştirme potansiyellerini de sınırlamaktadırlar. Bu durum, daha dar bir iş fırsatları havuzuna erişmelerine, pazarlık güçlerinin zayıflamasına ve tam zamanlı çalışanlara kıyasla daha az terfi ve mesleki gelişim imkânına sahip olmalarına neden olmaktadır. Pandeminin bu etkileri uzun

vadede daha da belirgin hale gelebilir ve yıllar boyunca hissedilebilir (OECD, 2021c).

1.3. Pandemi Öncesinde de Mevcut Olan Cinsiyet Eşitsizliği

Pandemi öncesinde bile, ücretsiz iş yükü kadınlar tarafından üstleniliyordu. OECD ülkeleri arasında, kadınların erkeklerle aynı seviyede veya daha az ücretsiz iş yaptığı bir ülke bulunmamaktadır. OECD genelinde kadınlar, günlük ortalama dört saatten biraz fazla ücretsiz iş yaparken, erkekler ise kadınlara kıyasla günde yaklaşık iki saat daha az bu tür işleri üstlenmektedir (OECD, 2021a). Bu eşitsizlik, geleneksel cinsiyet rollerinin baskın olduğu Japonya ve Kore’de yaklaşık 2,5 saat, Türkiye’de ise dört saat ile en belirgin seviyededir. Ancak, cinsiyet eşitliği konusunda ilerici yaklaşımlarıyla bilinen Danimarka, Norveç ve İsveç gibi ülkelerde dahi, kadınlar günde bir saate varan bir ek ücretsiz iş yüküyle karşı karşıya kalmaktadır.

1.4. Pandeminin Getirdiği Ekstra Yük ve Cinsiyetler Arasındaki Farklılıklar

Covid-19 krizinin getirdiği erken kanıtlar, kadınların genellikle okul ve çocuk bakım hizmetlerinin kapanması nedeniyle ek ücretsiz iş yükünü üstlendiğini göstermektedir. Bu durum, her iki ebeveynin de evde çalıştığı ve ev işlerinin daha eşit paylaşılmasının mümkün olabileceği koşullarda bile değişmemiştir. Örneğin, İtalya ve İspanya’da erkekler ev işlerine katkılarını artırmış olsalar da eklenen iş yükü büyük oranda kadınların omuzlarına binmiştir (Del Boca ve diğerleri, 2020; Farré ve diğerleri, 2020).

Kadınların artan iş yükü özellikle yemek pişirme, temizlik ve alışveriş gibi bakım dışı ev işlerinde kendini göstermiştir. Benzer şekilde, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri’nde de ücretli olmayan ev işleri artmıştır; ancak,

bu işlerin daha eşit bir şekilde paylaşılıp paylaşılmadığına dair kanıtlar çelişkilidir (Leap vd., 2022; Hupkau ve Petrongolo, 2020; Oreffice ve Quintana-Domeque, 2020; Xue ve McMunn, 2021). Sevilla ve Smith (2020) tarafından yapılan bir çalışma, erkeklerin çocuk bakımına sağladıkları ek katkının, evden çalışıp çalışmadıklarına, işlerini kaybedip kaybetmediklerine veya izne çıkarılıp çıkarılmadıklarına bağlı olarak değiştiğini ortaya koymuştur.

1.5. Almanya Örneği ve Cinsiyet Temelli Ev İşlerinin Dağılımı

Örneğin, Almanya'da pandemi sırasında ev işleri yükü her hanede yaklaşık bir saat artmış ve erkekler ile kadınlar arasında eşit şekilde paylaşılmıştır (Zinn, 2020; Hipp ve Bünning, 2020; Kreyenfeld ve Zinn, 2021). Ancak pandemiden önce ev işlerinin dağılımı kadınlar aleyhine büyük bir dengesizlik göstermekteydi. Bu nedenle, çoğu Alman kadın ev işleri yükünün adaletsiz dağıldığını düşünürken, Alman erkeklerin üçte ikisi bunun tersini savunmuştur (Bertelsmann Stiftung, 2020). Öte yandan, Almanya'da bazı evlerde pandemi sürecinde cinsiyet temelli ev işleri orantısız dağılmıştır. Bu durum, bazı ailelerde kadınların neredeyse tüm ev işlerini üstlenmesi, bazı ailelerde ise tam tersi olarak erkeklerin daha fazla rol alması şeklinde ortaya çıkmıştır (Hank ve Steinbach, 2020).

1.6. Cinsiyet Normları Değişebilir mi?

Covid-19 salgını, birçok ülkede artan bakım ve ev içi sorumlulukların yükünü kadınların çekmesiyle, ücretsiz emekte toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri tartışmasını yoğunlaştırmıştır. Bununla birlikte, araştırmalar, sokağa çıkma yasakları ve uzaktan çalışma yaygınlaştıkça erkeklerin de ev işlerine, özellikle de çocuk bakımı ve evde eğitime katılımlarını artırdıklarını göstermiştir. Örneğin, Sevilla

ve Smith'in (2020) Birleşik Krallık'ta yaptığı araştırma, ücretsiz işlerin çoğunu hala kadınlar yaparken, erkeklerin ev içi emek payının pandemi sırasında önemli ölçüde arttığını ortaya koymuştur. Bu değişime rağmen, erkeklerin temel katkısı kadınlara kıyasla orantısız bir şekilde düşük kalmıştır ve bu da cinsiyete dayalı iş bölümlerindeki kalıcı dengesizliği vurgulamaktadır.

Pandemi sırasında erkeklerin ücretsiz işlere katılımının artması, toplumsal cinsiyet normlarında uzun vadeli değişim için bir fırsat sunmaktadır. Daha önceki krizlerden, örneğin 2008 mali durgunluğundan elde edilen kanıtlar, kesintiler sırasında daha fazla bakım rolü üstlenen erkeklerin bu uygulamaları daha sonra da sürdürebileceğini göstermektedir (Bernhardt vd., 2022). Benzer şekilde, pandeminin neden olduğu uzaktan çalışma düzenlemeleri, bazı erkeklerin ücretsiz emeğin talepleri konusunda daha fazla empati geliştirmesine olanak tanıyarak sorumlulukların daha adil bir şekilde paylaşılmasına yol açabilir. Örneğin, Avustralya'da yapılan bir araştırma, pandemi sırasında evden çalışan babaların çocuklarıyla daha güçlü bir duygusal bağ kurduklarını ve pandemi sonrası bakım işlerine katılmaya daha istekli olduklarını ortaya koymuştur (Cito vd., 2020). Bu değişimler, ücretsiz çalışmanın yalnızca kadınlara ait bir alan olduğu yönündeki geleneksel düşünceleri yavaş yavaş aşındırabilir.

Bununla birlikte, yapısal engeller ve kültürel beklentiler, ücretsiz emekte toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemeyi engellemeye devam etmektedir. Erkekler katkılarını artırsa bile, araştırmalar, kadınların hala yemek planlamak, randevuları planlamak ve aile ihtiyaçlarını tahmin etmek gibi hane içi organizasyonel ve zihinsel emeğin büyük kısmını yönettiğini göstermektedir ((Alon ve diğerleri, 2020; Hupkau ve Petrongolo, 2020). Buna ek olarak, işyeri politikaları ve toplumsal normlar, erkeklerin uzun süreli

ebeveyn izni almalarını veya bakım için çalışma saatlerini azaltmalarını engelleyerek geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirmektedir. Daha iyi ebeveyn izni politikaları, esnek çalışma düzenlemeleri ve erkeklerin bakım vermesini teşvik eden kültürel değişimler gibi sistemik değişiklikler olmadan, pandeminin ücretsiz emeğin yeniden dağıtılması üzerindeki etkisi sınırlı kalabilir. Dolayısıyla, kriz ilerleme için kapıları açmış olsa da geçici düzenlemeleri kalıcı eşitliğe dönüştürmek için sürekli çabalara ihtiyaç vardır.

1.7. Toplumsal Cinsiyet Dengesini Değiştirmeye Yardımcı Olacak Politikalar

Bazı kadın grupları krizleri nispeten iyi yönetirken, diğerleri -özellikle de halihazırda yapısal eşitsizliklerle karşı karşıya olanlar- pandemi sırasında orantısız bir şekilde acı çekti. Çoğunluğu kadın olan ön saflarda çalışanlar, bekar ebeveynler ve güvencesiz işlerde yarı zamanlı çalışanlar, artan ekonomik ve bakım verme baskılarıyla karşı karşıya kalmıştır. Alon ve diğerleri (2021) tarafından yapılan araştırma, düşük ücretli ve kayıt dışı sektörlerdeki kadınların, benzer rollerdeki erkeklere kıyasla daha fazla iş kaybı ve gelir istikrarsızlığı yaşadığını vurgulamaktadır. Ayrıca, özellikle güzellik hizmetleri ve küçük ölçekli perakendecilik gibi kadın egemen sektörlerdeki serbest meslek sahibi kadınlar, karantina kısıtlamaları ve azalan tüketici talebi nedeniyle en çok etkilenenler arasında yer almıştır (Adams-Prassl vd., 2020). Kadınların kırılganlığı sadece toplumsal cinsiyetten değil, aynı zamanda sosyal korumalara erişim eksikliği ve finansal istikrarsızlık gibi kişisel sosyoekonomik faktörlerden de kaynaklanmaktadır.

Salgın sırasında kadınların işgücü piyasasına katılımını desteklemek ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltmak için ihtiyaç duyulan politikalar, kriz öncesinde ihtiyaç duyulan politikaları büyük ölçüde yansıtmaktadır.

Genişletilmiş işsizlik yardımları, ücretli hastalık izni ve çocuk bakım sübvansiyonları gibi sosyal güvenlik ağlarının güçlendirilmesi, kadınlar arasındaki ekonomik güvencesizliği azaltmak için çok önemlidir. Örneğin, Kanada ve Almanya gibi ülkeler, düşük gelirli annelere doğrudan nakit transferleri ve çocuk bakımı için artan finansman dahil olmak üzere toplumsal cinsiyete duyarlı mali politikalar uygulamış ve bu da pandeminin ekonomik şoklarını tamponlamaya yardımcı olmuştur (OECD, 2021). Benzer şekilde, kadın girişimcilere yönelik hibeler ve düşük faizli krediler gibi hedefli destekler, serbest meslek sahibi kadınların işyeri kapanmalarından sonra toparlanmalarına yardımcı olabilir. Ancak uzun vadeli yapısal reformlar olmadan bu önlemler sürdürülebilir çözümler yerine geçici düzeltmeler olma riski taşımaktadır.

Ücretsiz bakım işini yeniden dengelemenin en etkili yollarından biri, erkeklerin bakım işine katılımını teşvik eden politikalarıdır. İsveç ve İzlanda gibi ilerici ebeveyn izni politikalarına sahip ülkelerde, kısmen “kullan ya da kaybet” babalık izni kotaları nedeniyle, babaların ev işlerine katılımının daha yüksek olduğu görülmüştür (Ejrnæs & Rostgaard, 2021). Her iki cinsiyet için de işyeri esnekliği ile bu tür politikaların küresel olarak yaygınlaştırılması, paylaşılan bakım sorumluluklarını normalleştirebilir. Ayrıca, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine meydan okuyan kamusal farkındalık kampanyaları toplumsal tutumları değiştirebilir. Örneğin, Japonya’nın aktif babalığı teşvik eden “Ikumen” girişimi, kültürel engeller devam etse de erkeklerin çocuk bakımına katılımını kademeli olarak artırmıştır (Shirahase, 2020).

Uygun fiyatlı, yüksek kaliteli çocuk bakımına yatırım yapmak bir diğer kritik politika aracıdır. Pandemi, çocuk bakımı altyapısının eksikliğinin kadınları işgücü piyasasının dışına nasıl ittiğini ortaya çıkarmıştır; ABD’de milyonlarca kadın bakım talepleri nedeniyle işlerini bırakmıştır (Dias vd.,

2020). Fransa ve Danimarka'da olduğu gibi evrensel çocuk bakım sistemleri sadece kadınların istihdamını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda çocukların gelişimsel sonuçlarını da iyileştirir. Düşük gelirli aileler için çocuk bakımının sübvansede edilmesi ve kamu okul öncesi programlarının yaygınlaştırılması, kadınlar üzerindeki bakım yükünü azaltırken, ağırlıklı olarak kadınların istihdam edildiği bir sektör olan bakım ekonomisinde istihdam yaratabilir.

Son olarak, mesleki ayrışmanın ve ücret farklılıklarının ele alınması uzun vadeli toplumsal cinsiyet eşitliği için elzemdir. Mesleki eğitim, mentorluk programları ve ayrımcılık karşıtı yasalar yoluyla kadınların daha yüksek ücretli, erkek egemen alanlara erişimini teşvik eden politikalar ekonomik eşitsizlikleri azaltabilir. Örneğin, İspanya'nın "STEM Talent Girls" girişimi genç kadınları bilim ve teknoloji alanında kariyer yapmaya teşvik ederek yüksek büyüme oranına sahip sektörlerdeki cinsiyet uçurumunun kapatılmasına yardımcı olmaktadır (González vd., 2021). Aynı zamanda, Birleşik Krallık ve Avustralya'da görüldüğü gibi ücret şeffaflığı yasalarının uygulanması, işverenlerin ücret ayrımcılığından sorumlu tutulmasına yardımcı olabilir. Güvencesiz işlerde çalışan kadınlar için daha güçlü toplu pazarlık haklarıyla birlikte bu önlemler daha eşitlikçi bir işgücü piyasası yaratabilir.

1.8. Uygun Fiyatlı ve Kaliteli Çocuk Bakımının Önemi

Pandemi, erişilebilir, uygun fiyatlı ve kaliteli çocuk bakımının çalışan ebeveynler, özellikle de bakım sorumluluklarını orantısız bir şekilde üstlenen anneler için ne kadar önemli olduğunu açıkça ortaya koymuştur. Karantina sırasında birçok OECD ülkesi, ailelerin başa çıkmalarına yardımcı olmak için uzatılmış ücretli izin, nakit yardımları ve temel çalışanlar için öncelikli çocuk bakımı

gibi acil durum önlemleri uygulamıştır (OECD, 2021). Ancak, Avustralya ve ABD gibi çocuk bakımının ağırlıklı olarak özelleştirildiği ülkelerde, çocuk bakım merkezlerinin yaygın olarak kapatılması ciddi sıkıntılara yol açmış ve birçok kadını işgücünden tamamen ayrılmaya zorlamıştır (Dias vd., 2020). Bu kriz, güvenilir bakım seçeneklerinin eksikliği özellikle kadınlar arasında işgücüne katılımı doğrudan etkilediğinden, çocuk bakımının yalnızca bir sosyal refah sorunu değil, aynı zamanda ekonomik bir zorunluluk olduğunun altını çizmiştir.

Pandemi sırasında çocuk bakımı eksikliklerinin giderilmesi kritik öneme sahipti, ancak engelleyici maliyetler ve eşit olmayan erişilebilirlik gibi uzun süredir devam eden yapısal engeller birçok ülkede çözülmemiş durumda. Araştırmalar, OECD ülkelerinde çocuk bakım masraflarının hane gelirinin önemli bir bölümünü tükettiğini ve bazı bölgelerde masrafların ortalama bir ailenin kazancının %30-40'ına kadar ulaştığını göstermektedir (Plantenga & Remery, 2020). Bu mali yük, özellikle düşük gelirli ve tek ebeveynli haneler olmak üzere birçok ebeveyni resmi çocuk bakım hizmetlerinden yararlanmaktan caydırmakta ve istihdamdaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini sürdürmektedir. Çocuk bakımının büyük ölçüde sübvansede edildiği ve evrensel olarak erişilebilir olduğu İsveç ve Danimarka gibi ülkeler, politika müdahalelerinin daha yüksek anne istihdam oranları sağlayarak bu eşitsizlikleri nasıl azaltabileceğini göstermektedir (Gruber vd., 2008).

Birçok OECD hükümeti düşük gelirli ailelerin çocuk bakım masraflarını azaltmak için hedefli sübvansiyonlar sunarken, cepten yapılan harcamalar İrlanda, Slovakya ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde önemli bir engel olmaya devam etmektedir. Örneğin, gelir testine tabi destek programlarına rağmen, İngiliz aileler tam zamanlı kreş bakımı için çocuk başına yılda yaklaşık 12.000 £

harcamaktadır ki bu Avrupa'daki en yüksek oranlardan biridir (Stewart & Waldfogel, 2017). Bu mali yük, çocuk bakımı karşılanamadığında çalışma saatlerini azaltma veya işgücü piyasasından tamamen çıkma olasılığı daha yüksek olan kadınları orantısız bir şekilde etkilemektedir. Del Boca ve diğerleri (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, İtalya'da çocuk bakımı sübvansiyonlarının genişletilmesinin annelerin istihdam oranlarını önemli ölçüde artırdığı tespit edilmiş, bu da çocuk bakımının karşılanabilirliğine yönelik sürekli kamu yatırımlarının uzun vadeli ekonomik faydalar sağlayabileceğini düşündürmüştür.

Karşılanabilirliğin ötesinde, çocuk bakımının kalitesi de ebeveynlerin işgücü piyasası kararlarını şekillendirmede eşit derecede önemlidir. Yetersiz personel, yetersiz erken çocukluk eğitimi ve düzenleme eksikliği ile karakterize edilen düşük kaliteli bakım, ebeveynleri uygun fiyatlı olsalar bile resmi hizmetleri kullanmaktan caydırabilir (Araujo vd., 2017). Fransa ve Norveç gibi ülkeler, titiz personel eğitimi, düşük çocuk-bakıcı oranları ve erken eğitim için ulusal müfredat yoluyla uygun fiyat ile yüksek standartları başarılı bir şekilde birleştirmiştir (Cornelissen vd., 2021). Bu politikalar yalnızca ebeveyn istihdamını desteklemekle kalmayıp aynı zamanda çocuk gelişimini de geliştirerek kaliteli çocuk bakımı altyapısına yatırım yapmanın ikili toplumsal faydalarını göstermektedir.

Sürdürülebilir bir ilerleme sağlamak için politika yapıcılar, çocuk bakımını özel bir sorumluluktan ziyade bir kamu malı olarak kabul ederken hem maliyeti hem de kaliteyi ele alan bütünsel bir yaklaşım benimsemelidir. Potansiyel çözümler arasında evrensel çocuk bakım sistemleri için kamu finansmanının artırılması, eşel mobil ücret yapılarının uygulanması ve işveren destekli çocuk bakım yardımlarının teşvik edilmesi yer almaktadır. Örneğin, Kanada'nın yakın zamanda günde 10 dolarlık bir çocuk bakım programı

taahhüdü, ülke çapında erişimi genişletirken maliyetleri düşürmeyi amaçlamaktadır (Friendly vd., 2022). Benzer şekilde, Japonya'nın kreşler için "sıfır bekleme listesi" politikası, çalışan annelerin önündeki engelleri başarılı bir şekilde azaltmıştır (Shirahase, 2021). Hükümetler bu modellerden ders çıkararak salgın sonrası dönemde toplumsal cinsiyet eşitliğini, ekonomik istikrarı ve çocukların refahını destekleyen dayanıklı çocuk bakım sistemleri inşa edebilir.

1.9. Ebeveyn İzni Politikaları ile Cinsiyet Eşitliğinin Teşviki

Pandemi süresinde OECD ülkeleri tarafından uygulamaya konulan acil ebeveyn izinleri, ebeveynlerin çocuk bakımı eksikliği ve okul kapanmaları gibi sorunlarla başa çıkabilmelerine yardımcı olmuştur. Ancak, bu izin süreleri genellikle okul kapanma süreleriyle orantılı olmamıştır. Örneğin, İtalya'da 12 yaş altı çocuklara sahip ebeveynlere maaşlarının %50'si oranında ödenen 15 günlük izin hakkı tanınmıştır, ancak bu süre ebeveynlerin ihtiyaçlarını tam anlamıyla karşılamamıştır.

Pandemi, ebeveyn izni politikalarının mevcut olmasının ve cinsiyet eşitliği açısından bu izinlerin daha eşit dağıtılmasının önemini bir kez daha göstermiştir. Son yıllarda, birçok ülke, ebeveyn izni süresinin bir bölümünü babalara ayırmayı veya babaları en az birkaç ay izin kullanmaya teşvik etmeyi amaçlayan politikaları hayata geçirmiştir. İzlanda ve diğer İskandinav ülkeleri bu konuda erken öncüler arasında yer almaktadır.

AB çapında ise, 2022 yılı itibarıyla, Avrupa İş-Yaşam Dengesi Direktifi (Direktif (AB) 2019/1158) uyarınca tüm AB üye devletlerinin ebeveyn izninin en az dört ayından ikisini ebeveynler arasında devredilemez kılması zorunlu hale getirilmiştir.

Bununla birlikte, ebeveyn izninin eşit kullanımı önündeki en büyük engellerden biri ekonomik kaygılardır. Babalar izin kullandıklarında, annelere kıyasla daha büyük gelir kaybına uğrayabilmektedirler. Eğer toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri azaltılmak isteniyorsa, ebeveyn izni politikalarının ekonomik teşvikler ile desteklenmesi ve babaların bu hakları etkin kullanmalarını sağlayacak stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir.

1.10. Esnek Çalışma ve Uzaktan Çalışmanın Cinsiyete Dayalı Etkileri

Esnek ve uzaktan çalışma düzenlemelerinin cinsiyete dayalı etkileri, özellikle pandeminin OECD ülkelerinde bu düzenlemelerin benimsenmesini hızlandırmasıyla birlikte kritik bir çalışma alanı haline gelmiştir. Kriz sırasında birçok hükümet, uzaktan çalışmayı kolaylaştırmak için çalışma saatlerinin uzatılması, ücretli izinlerin artırılması ve uzaktan çalışmayı destekleyecek mevzuat düzenlemeleri gibi geçici tedbirler uygulamıştır (OECD, 2021b). Bu değişiklikler, özellikle kadınlar arasında tele-çalışmada önemli bir artışa yol açmış olsa da, bu değişimin pandemi sonrası devam edip etmeyeceği veya kriz öncesi normlara dönüp dönmeyeceği belirsizliğini korumaktadır. Bu belirsizlik, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin uzun vadeli sonuçları hakkında önemli soruları gündeme getirmektedir; zira uzaktan çalışma mevcut eşitsizlikleri pekiştirebileceği gibi ilerleme için bir katalizör görevi de görebilir.

Kilit sorulardan biri, kadınların neden erkeklerden daha yüksek oranda tele-çalışmayı benimsediğidir. Araştırmalar, bu eğilimin cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılıktan kaynaklanabileceğini ve kadınların uzaktan çalışmaya daha uygun olan eğitim, sağlık ve idari roller gibi sektörlerde orantısız bir şekilde istihdam edildiğini göstermektedir (Dingel ve Neiman, 2020; Sostero vd., 2020). Alternatif

olarak, aynı meslek grupları içinde farklı tercihleri yansıtabilir; kadınların bakım sorumluluklarını dengelemek için uzaktan çalışmayı tercih etme olasılığı daha yüksektir (Boeri ve Paccagnella, 2020). İşgücü piyasasındaki eşitsizlikler, iş-yaşam dengesi ve daha geniş anlamda toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinde doğrudan etkileri olduğu için bu dinamikleri anlamak çok önemlidir. Uzaktan çalışma işgücü piyasasının kalıcı bir özelliği haline gelirse, politikaların nasıl tasarlandığına bağlı olarak bu eşitsizlikleri azaltabilir veya daha da kötüleştirebilir.

Olumlu yönden bakıldığında, uzaktan çalışma, kadınların doğumdan sonra işgücünde kalmalarını ve daha yüksek ücretli, tam zamanlı roller üstlenmelerini sağlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirme potansiyeline sahiptir. Araştırmalar, işe gidip gelme sürelerinin kısalmasının ve daha fazla program esnekliğinin, özellikle anneler için iş-yaşam entegrasyonunu önemli ölçüde iyileştirebileceğini göstermektedir (Chung & van der Horst, 2017). Örneğin, Hollanda’da yapılan bir araştırma, tele çalışmaya erişimin, kadınların genellikle daha düşük ücretler ve sınırlı kariyer ilerlemesi ile ilişkilendirilen yarı zamanlı işlere geçiş olasılığını azalttığını ortaya koymuştur (Brega vd., 2024). Tele çalışma, geleneksel ofis tabanlı çalışmaya bir alternatif sunarak, cinsiyetler arası ücret farkının kapatılmasına ve kadınların liderlik rollerinde temsilinin artırılmasına yardımcı olabilir.

Ancak uzaktan çalışma, bu potansiyel faydaları baltalayabilecek riskler de taşımaktadır. Bakım sorumluluklarını yerine getirmek için uzaktan çalışan kadınlar, özellikle de presentecism’e değer verilen erkek egemen sektörlerde, daha düşük üretkenlik veya bağlılık algılarıyla karşılaşabilir (Chung, 2018). Bu “esneklik damgası”, esnek çalışanların terfi alma olasılığının daha düşük olduğu pandemi öncesi çalışmalarda görüldüğü

gibi, kariyer ilerlemesini engelleyebilir (Williams ve ark., 2016). Buna ek olarak, uzaktan çalışma iş ve özel yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırarak iş yükünün yoğunlaşmasına ve tükenmişliğe yol açabilir; bu da bakım verme konusundaki toplumsal beklentiler nedeniyle kadınları orantısız bir şekilde etkileyen sorunlardır (OECD, 2021c). Tedbir alınmadığı takdirde, bu olumsuz sonuçlar toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini hafifletmek yerine pekiştirebilir.

Uzaktan çalışma düzenlemelerinin kalitesi de bir diğer kritik faktördür. Uzaktan çalışma esneklik sunarken, çalışanları kariyer gelişimi için hayati önem taşıyan işyeri ağlarından ve mentorluk fırsatlarından da izole edebilir. Gayri resmi profesyonel ağlara erişimde zaten engellerle karşılaşan kadınlar için bu durum özellikle zararlı olabilir (Bohnet, 2016). Dahası, hibrit çalışma modellerinin yükselişi, erkeklerin ofis içi rollere (ve onlarla birlikte gelen görünürlüğe) hâkim olduğu, kadınların ise orantısız bir şekilde evde kaldığı ve “annelik cezasını” şiddetlendiren iki katmanlı bir sistem yaratma riski taşımaktadır (Goldin, 2021). Politika yapımcılar ve işverenler, uzaktan çalışmanın kadınlar için bir kariyer çıkmazına dönüşmemesini sağlayarak bu tuzakları ele almalıdır.

Uzaktan çalışmanın toplumsal cinsiyet eşitliği potansiyelinden yararlanmak için, politikalar eşit erişimi garanti altına almalı ve riskleri azaltmalıdır. Bu, ayrımcı olmayan tele-çalışma politikalarının uygulanmasını, kadınlara aşırı yük binmesini önlemek için bakım sorumluluklarının paylaşılmasını teşvik etmeyi ve kültürel ve kurumsal değişim yoluyla esneklik damgasını ele almayı içerir. Finlandiya ve Portekiz gibi ülkeler aşırı çalışmayı önlemek ve iş-yaşam dengesini korumak için “bağlantıyı kesme hakkı” yasalarını yürürlüğe koyarken (Eurofound, 2021), bazı firmalar performansı kaydedilen saatler

yerine çıktıya dayalı olarak değerlendirmek için yalnızca sonuç odaklı çalışma ortamlarını (ROWE) denemektedir (Kelly vd., 2020). Toplumlar bu örneklerden ders çıkararak uzaktan çalışma devriminin mevcut bölünmeleri derinleştirmek yerine tüm cinsiyetlere eşit fayda sağlamasını temin edebilir.

Referanslar

- Alon, T., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey & M. Tertilt (2020), The Impact of Covid-19 on Gender Equality The Impact of Covid-19 on Gender Equality.
- Bernhardt, J., Recksiedler, C., & Linberg, A. (2022). Work from home and parenting: Examining the role of work-family conflict and gender during the Covid-19 pandemic. *The Journal of Social Issues*, Advance online publication.
- Bertelsmann Stiftung (2020). Rollen und Aufgabenverteilung bei Frauen und Männern in Corona-Zeiten: Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage.
- Boeri, T. C. & Paccagnella, M. (2020), Mitigating the work-safety tradeoff, *Covid Economics*, (2): 60-66.
- Boniol, M., McIsaac, M., Xu, L., Wuliji, T., Diallo, K. & Campbell, J. (2019). Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries, *Health Workforce Working Paper*, World Health Organization.
- Carlson, D., Petts, R. & Pepin, J. (2020), Changes in Parents' Domestic Labor During the Covid-19 Pandemic, Center for Open Science.
- Chung, H. (2018). Gender, Flexibility Stigma and the Perceived Negative Consequences of Flexible Working in the UK, *Social Indicators Research*, 151(2): 521-545.
- Chung, H. & van der Horst, M. (2017). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking, *Human Relations*, 71(1): 47-72.
- Cito, G., Micelli, E., Cocci, A., Polloni, G., Coccia, M. E., Carini, M., Minervini, A., & Natali, A. (2020). Paternal Behaviors in the Era of Covid-19. *The world journal of men's health*, 38(3), 251-253.
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. & Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare,

- before and during Covid-19, *Review of Economics of the Household*, 18(4):1001-1017.
- Dingel, J. & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home?, *Journal of Public Economics*, 189:104235.
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, Official Journal of the European Union.
- Farré, L., Fawaz, Y., González, L. & Graves, J. (2020). How the Covid-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain, *IZA Discussion Paper*, 13434.
- Gruber, J., Milligan, K. & Baker, M. (2008). Universal Child Care, Maternal Labor Supply, and Family Well-Being, *Journal of Political Economy*, 116(4):709-745.
- Hank, K. & Steinbach, A. (2020). The virus changed everything, didn't it? Couples' division of housework and childcare before and during the Corona crisis, *Journal of Family Research*, 33(1): 99-114.
- Hipp, L. & Bünning, M. (2020). Parenthood as a driver of increased gender inequality during Covid-19 ? Exploratory evidence from Germany, *European Societies*, 23(1): S658-S673.
- Hupkau, C. & Petrongolo, B. (2020). Work, Care and Gender during the Covid-19 Crisis, *Fiscal Studies*, 41(3): 623-651.
- Jackson, J. (2021, 14 January), Early childhood educators are leaving in droves. Here are 3 ways to keep them, and attract more, *The Conversation*.
- Kreyenfeld, M. & Zinn, S. (2021). Coronavirus and care: How the coronavirus crisis affected fathers' involvement in Germany, *Demographic Research*, 44: 99-124.
- Leap, B., Stalp, M. C., & Kelly, K. (2022). Reorganizations of Gendered Labor During the Covid-19 Pandemic: A Review and Suggestions for Further

- Research. *Sociological inquiry*, 10.1111/soin.12488. Advance online publication.
- OECD (2012). Closing the Gender Gap: Act Now, OECD Publishing.
- OECD (2020a). Is Childcare Affordable? Retrieved from <http://oe.cd/Tax-BEN>
- OECD (2020b). Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly, in *OECD Health Policy Studies*, OECD Publishing.
- OECD (2020c). Women at the core of the fight against the Covid-19 crisis.
- OECD (2021a). Bringing Household Services Out of the Shadows: Formalising Non-Care Work in and Around the House, OECD Publishing.
- OECD (2021b). Measuring telework in the Covid-19 pandemic, *OECD Digital Economy Papers*, 314, OECD Publishing.
- OECD (2021c). OECD Employment Outlook 2021: Navigating the Covid-19 Crisis and Recovery.
- Oreffice, S. & Quintana-Domeque, C. (2020). Gender inequality in Covid-19 times: Evidence from UK Prolific participants, *IZA Discussion paper*, 13463.
- Périer, H. (2014). Men and Women during the Economic Crisis: Employment Trends in Eight European Countries, *Revue de l'OFCE / Debates and policies*.
- Rubery, J. & Rafferty, A. (2013). Women and recession revisited, *Work, Employment and Society*, 27(3), 414-432.
- Sahin, A., J. Song, and B. Hobijn (2010), The Unemployment Gender Gap During the 2007 Recession, *SSRN Electronic Journal*.
- Sevilla, A., & Smith, S. (2020). Baby steps: the gender division of childcare during the Covid-19 pandemic, *Oxford Review of Economic Policy*, 36(1): S169–S186,

- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macías, E. & Bisello, M. (2020). Teleworkability and the Covid-19 crisis: a new digital divide?, *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, 2020/11.
- Stewart, K., & Waldfogel, J. (2017). The role of early years policy in promoting social mobility in England. The Sutton Trust.
- The New York Times (2021, 31 March), Child Care in Crisis: Can Biden's Plan Save It?
- Xue, B. & McMunn, A. (2021). Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK Covid-19 lockdown, *PLOS ONE*, 16(3).
- Zinn, S. (2020). Familienleben in Corona-Zeiten, *Spotlights der SOEP-CoV Studie*, 1-16.

2.1 Cinsiyet Eşitliği ve COVID-19 Pandemisi: İşgücü Piyasası, Aile İlişkileri ve Kamu Politikası

Covid-19 pandemisi, dünya genelinde kadınların ve erkeklerin hayatlarını derinden etkilemiştir. Koronavirüs krizi yalnızca bir sağlık krizi olmanın ötesinde, işgücü piyasası üzerinde de ciddi ekonomik sonuçlar doğurmuştur. Pandemi, özellikle cinsiyet eşitsizliği gibi mevcut toplumsal eşitsizlikleri daha da derinleştirmiştir. Bölgesel farklılıklar bulunmakla birlikte, araştırmalar kadınların sosyal ve ekonomik risklere daha duyarlı olduğunu ve pandeminin olumsuz sonuçlarından orantısız bir şekilde etkilendiğini ortaya koymaktadır (Profeta, 2020a; Profeta, 2020b; Alon et al., 2020).

Pandemi, mevcut cinsiyet farklarını daha da belirginleştirerek “she-cession” olarak adlandırılan bir olgunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Önceki ekonomik duraklamalardan farklı olarak, örneğin 2008 finansal krizinde olduğu gibi, Covid-19 sürecinde kadınların

yoğun olarak istihdam edildiği hizmet sektörü, karantina ve sosyal mesafe önlemlerinden en çok zarar gören sektörlerden biri olmuştur. Buna ek olarak, pandemi sürecinde ev işleri ve çocuk bakımı yükü önemli ölçüde artmış, bu da iş-yaşam dengesini ciddi şekilde etkilemiştir.

Zorunlu sokağa çıkma yasakları ve evden çalışma düzenlemeleri nedeniyle erkekler pandemi öncesine kıyasla ev işlerine daha fazla katkıda bulunmuş olsalar da çocuk bakımı ve ev içi sorumluluklar büyük oranda kadınların omzuna yüklenmiştir. Aile içindeki bu yeniden yapılanma, uzun vadede ev işleri ve çocuk bakım sorumluluklarının daha adil bir şekilde paylaşılması ve dolayısıyla kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmaları için bir fırsat yaratabilir. Ancak, mevcut durum değerlendirildiğinde, artan bakım yükü ve ev içi sorumlulukların büyük ölçüde kadınlar tarafından üstlenilmesi, cinsiyet eşitsizliklerini daha da derinleştiren bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, özellikle muhafazakâr toplumsal cinsiyet rollerinin yerleşik olduğu ve kültürel bağlamın kalıplaşmış yargılar nedeniyle cinsiyet eşitliğini teşvik etmekte yetersiz kaldığı ülkelerde daha belirgindir.

Genel olarak, cinsiyet eşitliğini destekleyici hedeflenmiş politikaların eksikliği, bugüne kadar elde edilen ilerlemenin geri alınma riskini ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda, cinsiyet eşitliğini korumak ve geliştirmek için özel politikaların hayata geçirilmesi kritik önem taşımaktadır.

Bu bölümde, pandemiden önce var olan cinsiyet eşitsizliklerinin temel boyutlarını ele alınmakta olup ve Covid-19 krizi süresince bu eşitsizliklerin nasıl değiştiğini incelemektedir. Çalışmada, Avrupa ülkelerine odaklanarak üç temel boyut analiz edilmektedir: işgücü piyasasındaki değişimler, aile ilişkileri – özellikle Covid-19'un çalışan ebeveynler üzerindeki ücretsiz bakım yükü ve yaşam koşulları

üzerindeki etkisi – ve cinsiyet eşitliğini teşvik edebilecek kamu politikaları. Bu çerçevede, daha eşitlikçi bir toparlanma süreci için alınması gereken önlemler değerlendirilmektedir.

2.2 İşgücü Piyasası

İşgücü piyasası verileri, dünya genelinde devam eden cinsiyet eşitsizliklerini gözler önüne sermektedir. Avrupa’da, kadınlar bugün erkeklerden daha eğitilidir; nitekim, kadın mezunların oranı neredeyse tüm Avrupa ülkelerinde daha yüksektir. Her ne kadar çalışma alanlarındaki farklılıklar devam etse de STEM (bilim, teknoloji, mühendislik, matematik) disiplinlerinde kadınların temsil oranının düşük olması, eğitimdeki cinsiyet farkının kapatılmasını işgücü piyasasında cinsiyet eşitliği yönünde atılan ilk adım haline getirmektedir (Profeta, 2020a). Ancak, tüm ülkelerde kadın istihdam oranı erkeklerden daha düşüktür.

Pandemiden önce Avrupa ülkelerinde 20-64 yaş arasındaki erkek ve kadın istihdam oranlarını göstermektedir. Kadın istihdam oranı ülkeler arasında farklılık göstermektedir: 2019 yılında Avrupa’da ortalama kadın istihdam oranı %68,2 iken (erkekler için %80), İtalya ve Yunanistan gibi ülkelerde bu oran %50’nin biraz üzerinde kalmış, buna karşın İsveç %80’e yaklaşmıştır. Pandemiye farklı bir başlangıç seviyesinde girilmesi, krizin etkilerinin de farklılık göstermesine neden olmuştur.

Bunun yanı sıra, diğer ekonomik göstergeler de cinsiyet eşitsizliğine ışık tutmaktadır. Eurostat verilerine göre, 2021 yılında Avrupa Birliği’nde ortalama cinsiyet ücret farkı %16 olarak hesaplanmıştır. Kadın istihdam oranının daha yüksek olduğu ülkelerde bu fark daha da belirgin hale gelmektedir. Ayrıca, annelik cezası (ya da çocuk bakımı nedeniyle yaşanan ekonomik kayıplar) oldukça yüksektir (Kleven ve diğerleri, 2019). İş hayatında cam tavan etkisi olarak bilinen kariyer

engelleri de gerçek bir olgu olup, karar alma pozisyonlarında belirgin bir şekilde daha az kadının bulunmasına neden olmaktadır.

Covid-19 krizi, kadın çalışanları erkek meslektaşlarına kıyasla orantısız ve olumsuz bir şekilde etkilemiştir. Geleneksel olarak erkeklerin daha fazla istihdam edildiği imalat ve inşaat gibi döngüsel dalgalanmalara duyarlı olan sektörler, ekonomik krizlerde daha fazla risk taşısa da COVID-19 süresince hizmet sektörü en çok zarar gören alan olmuştur. Sokağa çıkma yasakları ve sosyal mesafe tedbirleri nedeniyle konaklama, gastronomi, perakende, bakım ve ev hizmetleri gibi kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörler önemli derecede etkilenmiş ve “kadın buhranı” ortaya çıkmıştır (Alon ve diğerleri, 2020).

Pandeminin başlangıcında kadınlar orantısız bir şekilde işlerini kaybetmiş, Avrupa'nın kısmi ekonomik toparlanma yaşadığı 2020 yazında ise işgücü piyasasına yeniden dâhil olma konusunda erkeklere göre daha büyük engellerle karşılaşmışlardır. Eurostat (2020) göre, 2020'nin ikinci ve üçüncü çeyreği arasında erkek istihdam oranı %1,4 artarken, kadınlarda bu oran yalnızca %0,8 olmuştur. Ayrıca, pandemi, daha düşük geliri ve daha az beceriye sahip kadınların sistematik bir yoksulluk döngüsüne sürüklenmesine neden olmuştur. Yaşlı ve bekar kadınlar da artan yoksulluk riskiyle karşı karşıyadır (Calò ve diğerleri, 2021).

2.3 Aile İlişkileri

Covid-19 pandemisi ve buna bağlı olarak uygulanan sokağa çıkma yasakları ile okulların kapanması, ailelerin iş yükünü artırmış ve büyükannelerin çocuk bakımına sağladığı desteğin azalmasına neden olmuştur. Birçok çalışma (Del Boca ve diğerleri, 2020), bu ek yükün aile içinde erkekler ve kadınlar arasında eşit şekilde paylaşılmadığını; aksine, büyük

ölçüde kadınların üzerine bindiğini ve mevcut cinsiyet eşitsizliklerini daha da derinleştirdiğini ortaya koymaktadır. Pandemi öncesinde bile OECD (2021) verileri, kadınların evdeki ücretsiz işlere erkeklerden günlük ortalama iki saat daha fazla zaman ayırdığını göstermektedir.

Her iki partnerin de evden çalıştığı çiftlerde bile ev işleri ve çocuk bakımının paylaşımı eşit olmamıştır. Aslında, teorik olarak evden çalışmak erkeklerin aile içindeki işlere daha fazla katılımını teşvik edebilir gibi görünse de mevcut eşitsizlikler bu süreçte daha da belirginleşmiştir. Bu durum, özellikle pandemiden ciddi şekilde etkilenen ülkelerden biri olan İtalya'da yapılan çalışmalarla desteklenmektedir. Del Boca ve diğerleri (2021), COVID-19'un ilk ve ikinci dalgaları sırasında (Nisan 2020 ve Kasım 2020), 800 İtalyan çalışan kadın ve partnerlerinin ev işleri ile çocuk bakımına katkılarını analiz etmiştir.

Araştırma, karantina sürecinde kadınlar ve erkekler arasındaki iş bölüşümünün, her bir partnerin çalışma düzenine (evden çalışma, ev dışında çalışma, çalışmama) bağlı olarak değiştiğini ortaya koymaktadır. Pandeminin ilk dalgasında, kadınların %44'ü ve partnerlerinin %30'u evden çalışmıştır. İkinci dalgada da bu fark devam etmiş; kadınların %24'ü, erkeklerin ise %15'i evden çalışmıştır. Ancak, her iki partnerin de evden çalıştığı hanelerde bile kadınların ev işlerine ayırdığı süre, pandemi öncesine kıyasla artmıştır. İlk dalgada, kadınlar günlük ev işleri için harcadıkları süreyi 2,52 saatten 3 saate çıkarırken, erkeklerin ev işlerine ayırdığı süre 1,26 saatten 1.57 saate yükselmiştir. Pandeminin ikinci dalgasında, kadınlar ev işlerine günlük ortalama 2,82 saat ayırırken, erkekler için bu süre 1.43 saate düşmüştür. Bu fark azalmış olsa da cinsiyetler arasındaki eşitsizlik belirginliğini korumuştur.

Çocuk bakımında ise iş bölümü daha dengeli olmasına rağmen, erkekler ve kadınlar arasındaki fark hâlâ önemli ölçüde devam etmektedir. Benzer bulgular, Biroli ve diğerleri (2020) tarafından İtalya, Birleşik Krallık ve ABD için; Farré ve diğerleri (2020) tarafından İspanya için; Sevilla ve Smith (2020) tarafından ise Birleşik Krallık için yapılan çalışmalarda da elde edilmiştir. Ev işleri ve çocuk bakımındaki asimetrik iş bölüşümünün yalnızca işgücü piyasası üzerindeki etkileri değil, doğurganlık oranları üzerinde de önemli sonuçları olabileceği vurgulanmaktadır. Araştırmalar, babaların aile içindeki rolü arttığında annelerin tam zamanlı çalışma olasılığının yükseldiğini ve ek bir çocuk sahibi olma ihtimalinin arttığını göstermektedir (Fanelli ve Profeta, 2021).

2.4 Kamu Politikaları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kamu politikaları, kadınların işgücü piyasasına katılımını destekleyen, doğum sonrası işgücünde kalmalarını sağlayan ve kariyerlerini erkeklerle eşit şartlarda ilerletmelerine imkân tanıyan düzenlemeler içermektedir. Bu politikalar, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmede önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle, erkekler ve kadınlar arasında ev işleri ile çocuk bakımının daha dengeli paylaşımını teşvik eden babalık izni ve çocuk bakım hizmetleri gibi uygulamalar, işgücü piyasasındaki eşitsizlikleri azaltmada etkili olmaktadır. Aile içinde daha eşitlikçi cinsiyet rollerinin benimsenmesi, işgücü piyasasına ve şirketlerin yönetim anlayışına da yansımaktır.

Bu politikalar, yalnızca kadın istihdamını artırmakla kalmayıp, aynı zamanda OECD ülkelerinde düşen doğurganlık oranlarına karşı da bir çözüm sunmaktadır. Kamu destekli veya özel sektör tarafından sağlanan bu tür önlemler, ekonomik büyüme açısından olumlu bir denge yaratmaktadır. Özellikle Covid-19 pandemisi sırasında birçok ülke, ailelere yönelik politikalara önemli yatırımlar

yapmıştır. Bu önlemler, ailelerin ihtiyaçlarını karşılamayı ve iş-yaşam dengesini desteklemeyi amaçlamaktadır. Karantina sürecinde ve okulların ya da çocuk bakım hizmetlerinin kapalı olduğu dönemlerde, ebeveyn izni süresinin uzatılması veya aynı yardımlar (bebek bakıcısı kuponları, maddi destekler) gibi uygulamalar devreye sokulmuştur. Bu politikaların aynı zamanda çalışan kadınları desteklemeye yönelik olduğu da vurgulanmalıdır (Profeta, 2020c).

Pandemi sürecinde hız kazanan esnek çalışma düzenlerinin yaygınlaşması da toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinde dolaylı etkiler yaratmaktadır. Zaman ve mekân açısından esneklik sunan çalışma modelleri, erkeklerin ev içi sorumluluklara ve çocuk bakımına daha fazla katılımını teşvik edebilir (Angelici ve Profeta, 2020). Bu durum, geleneksel olarak kadınların üzerinde yoğunlaşan ev içi iş yükünün daha adil bir şekilde paylaşılmasına ve aile içindeki asimetrik iş bölümünün yeniden dengelenmesine katkı sağlayabilir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalara yapılan yatırımlar, yalnızca kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliği sağlamakla sınırlı değildir. Bu politikalar, ekonomik büyüme, sürdürülebilir kalkınma ve insan kaynağının daha etkin kullanımı açısından da kritik öneme sahiptir. Nitekim, kadınların güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, daha yüksek Gayrisafı Yurt İçi Hasıla (GSYİH) düzeylerine ulaşılmasını ve insan sermayesinin artırılmasını mümkün kılmaktadır. Aynı zamanda, toplumsal sürdürülebilirliği destekleyerek uzun vadeli ekonomik istikrarın sağlanmasına da katkıda bulunmaktadır (Profeta, 2020a). Bu strateji, Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile de örtüşmektedir. Özellikle, "kadınlar ve kız çocukları için toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve onları güçlendirmek" şeklinde tanımlanan beşinci hedef, barışçıl, refah içinde ve sürdürülebilir bir dünya inşa etme açısından temel bir unsurdur.

2.5 Pandemi Sürecinde Kadın İstihdamı ve Karşılaşılan Zorluklar

Pandemi döneminde çalışan kadınlar açısından en büyük sorunlardan biri, okulların ve çocuk bakım tesislerinin kapanması olmuştur. Eğitim kurumlarının ve kreşlerin faaliyet göstermemesi, çocuk bakım yükünün önemli ölçüde artmasına neden olmuştur. Özellikle, hane içinde çalışmayan annelerin bulunduğu durumlarda, ek bakım sorumluluklarının büyük ölçüde annelere yüklenmesi beklenmektedir. Bu durum, kadın istihdamı üzerinde ciddi olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Dikkat çekici bir bulgu, pandemi öncesindeki anne istihdam oranı ile pandemi sırasında okulların kapalı olduğu günlerin sayısı arasında güçlü bir negatif korelasyonun bulunmasıdır (Calò ve diğerleri, 2021). Başka bir deyişle, annelerin işgücüne katılımının düşük olduğu ülkelerde, politika yapıcılar okulları kapatmaya daha yatkın görünmektedir. Bunun nedeni, bu ülkelerde ailelerin çocuk bakımına yönelik organizasyonel maliyetlerinin daha düşük olduğunun varsayılmasıdır. Ancak, bu yaklaşımın uzun vadede anne istihdamını daha da azaltabileceği ve toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinde kalıcı olumsuz etkiler yaratabileceği göz ardı edilmemelidir. Bu bağlamda, kadın istihdamını destekleyici politikaların hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, çocuk bakım hizmetlerinin güçlendirilmesi ve ebeveyn izinlerinin daha kapsayıcı hale getirilmesi gibi önlemler, kadınların işgücü piyasasında kalıcılığını artırabilir. Ayrıca, bu politikalar yalnızca kadınların iş hayatındaki konumlarını güçlendirmekle kalmayıp, ekonomik büyümeyi destekleyerek tüm toplum için fayda sağlayan uzun vadeli kazanımlar sunacaktır.

Yalnızca kamu politikaları toplumsal cinsiyet çeşitliğini desteklemekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal cinsiyet çeşitliği de kamu politikalarını güçlendirebilir. Toplumsal cinsiyet çeşitliğinin faydaları üzerine yapılan araştırmalardan bir diğeri, iş dünyası ve siyasette cinsiyet dengesine sahip liderliğin faydalı olabileceğidir (Profeta, 2020a). Kadınlar, ekonomik aktörler olarak politikalara doğrudan etki edebilirler: Kadınların ailelerde ve toplumdaki değişen rolleri ile karar alma pozisyonlarında daha fazla temsil edilmeleri, politika gündemini toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltacak konulara yönlendirebilir. Nitekim, kadınlar, aile ve erken çocuk bakımı, eğitim gibi sosyal konulara daha fazla önem vererek gündemi değiştirmekte ve bu durum toplumsal cinsiyet çeşitliğini artırmaktadır. Ayrıca, kadın liderler kültürel değişim için rol model olabilir ve bu da toplumsal cinsiyet çeşitliğini destekler. Kadın liderler, daha iyi karar alım süreçlerine ve genel performansın artmasına katkıda bulunur; bu durum, şirket yönetim kurullarındaki cinsiyet kotası uygulamalarından da görülmektedir. Cinsiyet dengesine sahip liderlik, liderlerin ortalama kalitesini artırır (Ferraro ve diğerleri, 2021) ve genel performans üzerinde olumlu etkiler yaratır. Kadın liderler aynı zamanda kapsayıcı bir liderlik tarzı benimser, sürdürülebilirlik ve çeşitliliği ön plana çıkararak daha kapsayıcı bir gündem oluştururlar.

Pandemi, kadın liderliğinin değerine dair önemli kanıtlar sunmuştur. Bu kanıtlar henüz done niteliğinde olsa da Danimarka, Finlandiya, Almanya, İzlanda, Yeni Zelanda, Norveç ve Tayvan gibi kadınlar tarafından yönetilen ülkelerin pandemi sırasında erkekler tarafından yönetilen ülkelere kıyasla daha iyi performans gösterdiğini ortaya koymaktadır. Elbette, bu durum basit bir korelasyon olup, doğrudan nedensellik anlamına gelmez. Ancak pandemi sırasında kadın liderliğinin bazı belirgin özellikleri öne çıkmıştır: dürüstlük, kararlılık, kapsayıcılık, teknoloji kullanımında yenilikçilik

ve etkili iletişim. İlginç bir şekilde, tüm ülkelerde kadınlar, erkeklere kıyasla kurallara daha fazla uymuştur (Galasso ve diğerleri, 2020). Kadınlar, pandeminin etkileri konusunda daha fazla endişelenmiş ve maske takma, hareketliliği azaltma, faaliyetleri durdurma, karantina ve kısıtlamalar gibi kurallara uymaya daha hazırlıklı olmuştur.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik sürekli ve istikrarlı bir ilerleme kaydedilmiş olsa dahi dünyada hiçbir ülke bunu tam anlamıyla başaramamıştır. Ekonomik fırsatlar ve siyasi güçlenme, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında en kritik boyutlar olarak öne çıkmaktadır (Dünya Ekonomik Forumu, 2021). Pandemi, özellikle Covid-19 öncesinde bu eşitsizliklerin belirgin olduğu ülkelerde, mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini daha da kötüleştirerek bu eşitsizlikleri artırma tehdidi oluşturmuştur. 2020 yılında kadın istihdamının azaldığına dair veriler zaten mevcuttur. Artan ev işleri ve çocuk bakımı yükünün asimetrik dağılımı, “kadınların ekonomik gerilemesi”ni (she-cession) daha da derinleştirmiştir. Özellikle yakın partner şiddeti olmak üzere, şiddetin artan oranları “gölge pandemi” olarak adlandırılmakta olup, bu durum özel politika müdahalelerini gerektirmektedir.

Kamu politikaları, “kadınların ekonomik toparlanması”nı (she-covery) desteklemede önemli bir rol oynayabilir. Bu süreç, kadın istihdamını teşvik eden politikaları yatırımları yapmayı ve politika yapımında cinsiyet dengesine sahip liderliği desteklemeyi içerir. Böylelikle başarılı stratejiler tasarlanabilir ve eşitsizlikler azaltılabilir.

2.6 Covid-19'un Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi ve İleriye Giden Yol

Covid-19 salgını, kadınların konaklama, perakende ve bakım işleri gibi ağır darbe alan sektörlerde aşırı temsil

edilmeleri nedeniyle orantısız bir şekilde etkilenmesiyle, işgücü piyasasında önceden var olan cinsiyet eşitsizliklerini daha da kötüleştirdi. OECD verileri, karantinalar ve azalan talep nedeniyle ciddi aksamalarla karşı karşıya kalan gıda hizmetleri (%53), konaklama (%60) ve perakende (%62) sektörlerinde çalışanların çoğunluğunu kadınların oluşturduğunu ortaya koyuyor (OECD, 2021). Ulusal işgücü anketleri, birçok kadının istihdamdan tamamen ayrılması nedeniyle işgücüne katılımın azalması da dahil olmak üzere karmaşık eğilimler gösterse de daha geniş tablo açıktır: kriz, kadınların işgücüne katılımında onlarca yıldır kaydedilen ilerlemeyi aşındırmıştır. Pandeminin cinsiyete dayalı etkisi iş kayıplarının ötesine geçerek ücretsiz bakım işi, kariyer gelişimi ve ekonomik güvenlik konularındaki eşitsizlikleri derinleştiriyor.

Bu gerilemede kritik bir faktör, pandemi sırasında ücretsiz bakım sorumluluklarındaki artıştır. Okulların kapanması ve çocuk bakımına erişimin azalmasıyla birlikte, halihazırda ücretsiz emeğin büyük kısmını gerçekleştiren kadınlar, daha da büyük ev içi yüklerle omuz verdi. İtalya, İspanya ve İngiltere'den yapılan araştırmalar, erkeklerin ev işlerine artan katılımına rağmen, eklenen iş yükünün öncelikle kadınlara düştüğünü doğrulamaktadır (Del Boca ve diğerleri, 2020; Sevilla & Smith, 2020). Bu dinamiğin uzun vadeli sonuçları vardır: çalışma saatlerini azaltan veya işgücünden çıkan kadınlar, azalan kazançlar, daha az terfi ve daha dar kariyer fırsatlarıyla karşı karşıyadır (OECD, 2021c). Pandemi bu nedenle yalnızca acil bakım baskılarını yoğunlaştırmakla kalmadı, aynı zamanda istihdamda cinsiyet eşitliğinin önündeki yapısal engelleri de güçlendirdi.

Kriz aynı zamanda salgın öncesi politikaların cinsiyete dayalı işgücü piyasası eşitsizliklerini gidermedeki yetersizliğini de ortaya çıkardı. Ücretli izin ve çocuk bakımı sübvansiyonları gibi acil durum önlemleri geçici rahatlama

sağlarken, uygun fiyatlı çocuk bakımı, adil ebeveyn izni ve ücret şeffaflığı gibi sistemik çözümler de az gelişmiş durumda. İsveç ve Danimarka gibi sağlam bakım altyapılarına sahip ülkeler, salgının cinsiyete dayalı bazı etkilerini hafifleterek evrensel çocuk bakımının ve “kullan ya da kaybet” babalık izninin değerini ortaya koydu (Ejrnæs & Rostgaard, 2021). Buna karşılık, özelleştirilmiş çocuk bakımına bağımlı olan uluslar (örneğin, ABD ve Avustralya), bakım seçeneklerinin ortadan kalkmasıyla kadın istihdamının düştüğünü gördü (Dias vd., 2020). Bu eşitsizlikler, bakımı bireysel bir sorumluluktan ziyade kamu malı olarak ele alan politikalara olan ihtiyacın altını çiziyor.

Uzaktan çalışma esneklik sunarken cinsiyet eşitliği için iki ucu keskin bir kılıç sunuyor. Bir yandan kadınların iş ve bakım verme arasında denge kurmasına ve potansiyel olarak işgücünde daha fazla yer almasına olanak tanıyor (Chung ve van der Horst, 2017). Öte yandan, uzak çalışanların—orantısız bir şekilde kadınların— daha az kararlı olarak algılandığı ve kariyer cezalarıyla karşı karşıya kaldığı durumlarda “esneklik damgasının” devam etmesi riski vardır (Chung, 2018). Erkekler ilerlemeyle bağlantılı ofis içi rollere hâkim olursa, hibrit çalışma modelleri eşitsizliği daha da güçlendirebilir. Uzaktan çalışmanın potansiyelinden yararlanmak için politikaların adil erişimi sağlaması, damgalamayla mücadele etmesi ve ortak bakımı teşvik etmesi gerekiyor. Portekiz’in “bağlantıyı kesme hakkı” (Eurofound, 2021) ve işveren liderliğindeki sonuç odaklı çalışma modelleri (Kelly ve diğerleri, 2020) gibi girişimler umut verici şablonlar sunuyor.

İleriye dönük olarak, daha adil bir işgücü piyasasının yeniden inşası için bütünsel bir politika yaklaşımı şarttır. Temel öncelikler şunları içerir:

Bakım altyapısına yatırım: Kadınların ücretsiz emeğini azaltmak ve işgücüne katılımı sağlamak için evrensel çocuk bakımı ve uzun vadeli bakım sistemleri.

Ebeveyn izninde reform yapılması: İzlanda ve İsveç'te görüldüğü gibi, babaların ortak bakımı normalleştirilmesi için devredilemez kotalar.

Mesleki ayrımcılığın ele alınması: STEM gibi hızlı büyüyen sektörlerde kadınları ilerletmeye yönelik eğitim ve mentorluk programları.

İşgücü korumalarının güçlendirilmesi: Ücret şeffaflığı yasaları ve güvencesiz işçiler, özellikle de kayıt dışı çalışan kadınlar için genişletilmiş sosyal güvenlik ağları.

Pandemi, toplumsal cinsiyet eşitliği kazanımlarının kırılganlığını ortaya çıkardı ancak aynı zamanda dönüştürücü değişim için de bir katalizör sunuyor. Politika yapımcılar, bakımı ekonomik toparlanmaya odaklayarak ve yapısal engelleri ortadan kaldırarak, pandemi sonrası dünyada kadın istihdamının yalnızca toparlanmasını değil aynı zamanda gelişmesini de sağlayabilirler. OECD'nin (2021) vurguladığı gibi, bunu başarmak “zorluğun boyutuyla orantılı politika hırısı” gerektirir.

Referanslar

- Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. & Tertilt, M. (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Equality, *NBER Working Paper*, 26947.
- Angelici, M. & Profeta, P. (2020). Smart-working: Work Flexibility without constraints, *CESifo working paper*, 8165.
- Biroli, P., Bosworth, S., Della Giusta, M., Di Girolamo, A., Jaworska, S. & Vollen, J. (2020). Family Life in Lockdown, *IZA Discussion Paper*, 13398.
- Calò, X., Occhuzzi, R. & Profeta, P. (2021). COVID-19 and its economic impact on women and women's poverty, FEMM European Parliament.
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. & Rossi, M.C. (2020). Women's Work, Housework and Childcare, before and during COVID-19, *Review of Economics of the Household*, 18(4), 1001-1017.
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. & Rossi, M.C. (2021). Did COVID-19 affect the division of labor within the household? Evidence from two waves of the pandemic in Italy, *COVID Economics*, 75.
- Ejrnæs, A. & Rostgaard, T. (2021). How Different Parental Leave Schemes Create Different Take-Up Patterns: Denmark in Nordic Comparison. *Social Inclusion*, 9(2): 313-324.
- Eurostat (2020). European Union Labour Force Survey.
- Eurostat (2021). Gender pay gap statistics.
- Fanelli, E. & Profeta, P. (2021). Fathers' involvement in the family, fertility and maternal employment: Evidence from Central and Eastern Europe, *Demography*, <https://doi.org/10.1215/00703370-9411306>
- Farré, L., Fawaz, Y., González, L. & Graves, J. (2020). How the Covid-19 lockdown affected gender inequality in

- paid and unpaid work in Spain, *IZA Discussion Paper*, 13434.
- Ferraro, V., Ferrari, G., Pronzato, C. & Profeta, P. (2021). Do board gender quotas matter? Selection, performance and stock market effects, *Management Science*.
- Galasso, V., Pons, V., Profeta, P., Becher, M., Brouard, S. & Foucault, M. (2020). Gender differences in COVID-19 attitudes and behavior: Panel evidence from eight countries, *Proceedings of the National Academy of Science*, 117(44): 27285-27291.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. & Zweimüller, J. (2019). Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations, *AEA Papers and Proceedings*, 109: 122-126.
- OECD (2021). Employment: Time spent in paid and unpaid work, by sex, OECD Time Use Database.
- Profeta, P. (2020a). *Gender equality and public policy, Measuring the progress in Europe*, Cambridge University Press.
- Profeta, P. (2020b). Gender Equality and Public Policy during Covid-19 , *CESifo Economic Studies*, 66(4), 365-375.
- Profeta, P. (2020c). Gender Equality and Public Policy, *CESifo Forum*, 4, 37-40.
- Sevilla, A. & Smith, S. (2020). Baby steps: The Gender Division of childcare after COVID19, *CEPR Discussion Paper*, 14804.
- World Economic Forum (2021). The global gender gap index.

3.1 Covid-19 Krizi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Riskler ve Fırsatlar

Covid-19 salgını, ekonomilerimizin ve toplumlarımızın normal işleyişini sadece kesintiye uğratmakla kalmadı, aynı zamanda ciddi şekilde bozdu. Bu bozulma, ilerici değişim için bir fırsat sağlasa da aynı zamanda sosyal ilerlemede önemli geri dönüşler riskini de doğurmuştur. Bu bağlamda, bu bölüm, halk sağlığı krizinin ilk aşamasını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Mart 2020’de Avrupa’da önemli Covid-19 salgınlarının başlamasından, Mayıs ve Haziran 2020’de karantınaların gevşetilmesine kadar olan dönemde, kesin zamanlamanın ülkelere göre değişmekle birlikte, toplumsal cinsiyete dayalı etkileri ele alınacaktır. Odak noktası, ilk politika tepkilerinin ve bunların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hem olumlu değişim potansiyelini hem de tersine dönme risklerini nasıl etkilediğidir.

Tüm krizlerin toplumsal cinsiyete dayalı etkileri vardır ve Covid-19 da bu durumun istisnası değildir. Kadınların ve erkeklerin istihdam ve sosyal koruma sistemindeki konumlarının yanı sıra, ücretsiz ev işi ve bakım alanındaki

farklılıklar, toplumsal cinsiyete dayalı sosyo-ekonomik etkilere yol açmaktadır. Bununla birlikte, kriz yükünün erkekler ve kadınlar üzerindeki sorumluluğu, hem kriz öncesindeki toplumsal cinsiyet rollerine hem de krize yönelik politikaların bu etkileri nasıl hafiflettiğine veya şiddetlendirdiğine bağlıdır. Bu kriz, kamu hizmetleri ve sosyal koruma harcamalarını sıkıştıran baskın neoliberal ekonomik model ve kemer sıkma politikalarının etkilerine katkıda bulunmuş olsa da, esasen sağlıkla ilgili bir nedene sahip olması bakımından diğer krizlerden farklıdır (Saad-Filho, 2020). Bu sağlık sorunu aynı zamanda cinsiyete dayalıdır; erkekler Covid-19'dan hastaneye yatış ve ölüme karşı çok daha savunmasızdır, ancak bu, bu bölümün kapsamının ötesine geçmektedir.

Bir diğer önemli fark, özellikle kısa vadede, hane halkı üzerindeki etkidir. Okulların ve çocuk bakım tesislerinin kapanması, insanların evlerine hapsolmesi ve uzaktan çalışmanın yaygın olarak benimsenmesi ile, ev arenası birdenbire merkez sahneye taşınmıştır. Krizlerin çoğunda spot işi ekonomi ve ücretli istihdam üzerinde olurken, bu krizde evde yapılan ücretsiz bakım işi, özellikle ücretli çalışma ve diğer taahhütlerle birlikte yapıldığı için benzeri görülmemiş bir görünürlük kazanmıştır. Pandeminin bir sonucu olarak, profesyonellerin bakım ve eğitime katkıları, yokluklarıyla daha belirgin hale gelmiştir. Evin bu merkeziliğinin karanlık tarafı ise, kadınların aile içi şiddetle karşı karşıya kalma riskinin artmasıdır (ILO, 2020a).

Eve yönelik bu yeni odaklanma, aynı zamanda, önceki durgunluk ve kemer sıkma krizlerinde gözlemlenenlerden farklı olduğunu kanıtlayan, istihdam, sosyal koruma ve kamu hizmetleri üzerindeki önemli etkilerle birlikte gelmektedir (Karamessini ve Rubery, 2013). Örneğin, sağlık ve bakım hizmetlerinde, rutin olarak düşük vasıflı ve verimsiz olarak

kabul edilen işler, çoğunlukla kadınlar tarafından yapılırken, artık temel değerleriyle tanınmaktadır.

Aynı zamanda, birçok erkek, kadınların bakımın ana sorumluluğunu elinde tutsa bile, ev yaşamına katılımlarını artırmak zorunda kaldı. Buna ek olarak, aşağıdaki analizin de gösterdiği gibi, bazı ülkelerde geleneksel olarak sosyal korumadan dışlanan ve savunmasız kadınların bulunduğu yerlerde ister ev işçileri ister serbest çalışan ya da esnek ekonomi işlerinde serbest meslek sahipleri olsun, işleri ve istihdam düzenlemelerini desteklemek için açık çabalar sarf edilmiştir.

Bu değişikliklere rağmen, politika tepkilerinin çoğu- görünüşte yenilikçi ve kapsamlı olsa da - aşağıda inceleyeceğimiz gibi, doğasında var olan cinsiyet önyargılarını hâlâ koruyabilmektedir. Ayrıca, Covid-19 altında daha da yoğunlaşan tüm krizlerde olduğu gibi, kadınlar genellikle hane halkının ve ailenin devamlılığında, azalan gelire uyum sağlamada ve artan gıda ve bakım desteği ihtiyacının yönetilmesinde kilit bir rol oynamaktadır. Ev yaşamına odaklanmanın ve ortaya çıkan ekstra bakım yüklerinin, özellikle kadınların orta vadede iş kaybına karşı daha savunmasız oldukları kanıtlanırsa, toplumsal cinsiyet eşitliğindeki ilerlemeyi tersine çevirebileceğine dair büyük endişeler ortaya çıkmaktadır.

Bu yazının yazıldığı sırada (Ağustos 2020), orta ve uzun vadeli cinsiyet eşitliği etkilerini tahmin etmek için henüz çok erken. Bunun yerine, buradaki ana odak noktası iki yönlüdür: kadınların ücretli ve ücretsiz işlerdeki konumu üzerindeki temel kısa vadeli etkileri belirlemek ve krizi ele alan politikaların, ücretli iş, sosyal koruma ve ücretsiz bakım işlerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ne ölçüde azalttığını veya şiddetlendirdiğini belirlemektir. Bu endişeler, Avrupa Komisyonu'nun daha yüksek kadın istihdamı, eşit ücret,

kadınlar için daha fazla ekonomik bağımsızlık ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı ebeveynlik ve bakımı teşvik etmeyi amaçlayan yeni Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020-2025 ile doğrudan ilgilidir. Buradaki kilit soru, yürürlüğe giren politikaların, kadınların emeğine, kadınların gelir ihtiyaçlarına ve kadınların zamanına atfedilen düşük değer biçilmesi de dahil olmak üzere, uzun süredir devam eden toplumsal cinsiyete dayalı değerlerin devamını mı yoksa aşınmasını mı ortaya koyduğudur. Bu, hem AB genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği tutum ve eylemlerinde kaydedilen ilerlemeyi hem de eşitlik hedeflerini gerçekleştirmek için hâlâ gereken ilerlemeyi göstermelidir.

Covid-19 pandemisinin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemede tersine dönüşlere neden olabileceği riskleri belirlemek önemlidir. Covid-19 ile ilişkili eşitsizlikler hiçbir şekilde cinsiyetle sınırlı değildir ve aynı zamanda sınıf, etnik köken ve göç durumuna göre de güçlüdür. Bu kesişimsel örüntüler, veri sınırlamaları nedeniyle bu aşamada araştırılmaz, ancak mümkün olduğunda vurgulanacaktır.

Bu bölümdeki analiz, ilk olarak, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2020b), Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD, 2020a) ve Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı (Eurofound, 2020a) tarafından sağlanan Covid-19 müdahale veri tabanlarında olmak üzere, krizin başlangıcından bu yana hızla ortaya çıkan zengin bir veri setinden yararlanmaktadır. Bu veri kaynaklarını, uluslararası veri tabanlarında rapor edilen politikalarla ilgili belirli soruları yanıtlamak ve boşlukları doldurmak için ülke uzmanlarından oluşan bir ağa yönelik taleplerle tamamladık. Toplumsal cinsiyete dayalı farklı etkileri ortaya çıkarmak için, üç alandaki değişiklikleri gözden geçiriyoruz: işgücü piyasası ve kadınların sağlıkta kilit çalışanlar olarak konumu ve diğer temel hizmetler, sosyal koruma politikaları ve ebeveynler için iş-bakım arayüzü ve

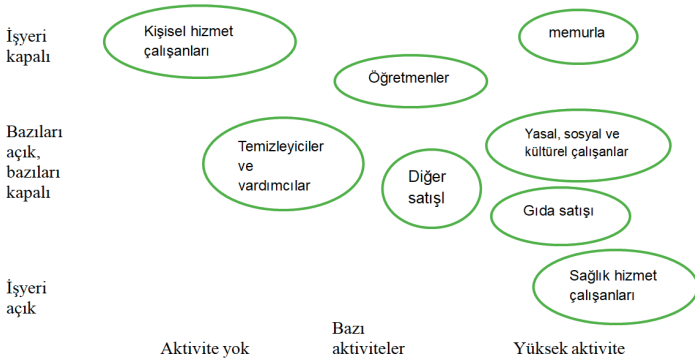
sosyal destek. Covid-19 toparlanma politikalarının toplumsal cinsiyetin kapsamlı bir şekilde ana akımlaştırılması ve hem ücretli hem de ücretsiz bakım emeğinin paylaşılması için yeni bir gündemin geliştirilmesi yoluyla AB ve Üye Devlet düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliği için daha güçlü ve daha iddialı bir programın geliştirilmesini savunarak bitiriyoruz.

3.2 İşgücü Piyasası, Toplumsal Cinsiyet ve Kilit Çalışanların Değerlendirilmesi

3.2.1 İşgücü Piyasası

Kilitlenme sırasında ve yeniden açılmanın ilk aşamalarında (bu yazıda ele alınan zaman dilimi), Covid-19 işgücü piyasasını üç ana faktör şekillendirmiştir: fiziksel işyerinin açık mı yoksa kapalı olması, hizmetlere olan talep seviyesinin sıfır, azalmış, değişmemiş veya Covid-19 öncesi seviyelerin üzerinde olup olmaması ve işin evden yapılıp yapılamayacağı. Şekil 1, çoğunluğu kadın işgücünün bulunduğu ana mesleklerin özelliklerini göstermektedir (EIGE 2017).

Şekil 1: Covid-19 sırasında AB’de en yaygın kadın meslekleri ve çalışma durumları



Şekil 1, en yaygın kadın mesleklerinin büyük ölçüde üç kutupta yoğunlaştığını ortaya koymaktadır: a) kapalı işyerleri (kişisel hizmetler, zorunlu olmayan perakende, temizlikçi ve yardımcıları gibi meslekler) ve evde faaliyetin gerçekleştirilemediği, sağlık riskleri nedeniyle faaliyetlerin azaltılması veya durdurulması gereken alanlar; b) olağan faaliyet düzeylerine sahip ancak evden yapılabilen kapalı işyerleri (idari ve mesleki meslekler); c) yüksek faaliyet gösteren açık işyerleri (özellikle sağlık hizmetleri, sosyal bakım, temizlikçi ve yardımcıları, gıda perakendesi). Birkaç meslek bulunmaktadır ki, bazı işyerleri açık, diğerleri kapalı ve az aktivite vardır; örneğin, öğretmenler (bazıları kilit işçilerin çocuklarına bakım sağlayan) ve açılmasına izin verilen ancak fiziksel mesafe ve azalan talep nedeniyle kapasitenin altında çalışan gıda dışı dükkanlardaki işçiler. Benzer bir polarize desen, erkekler için de çizilebilir. Açık kalan ve yüksek talep gören erkek egemen sektörler arasında lojistik, polis, tarım, kamu hizmetleriyle ilişkili mühendislik meslekleri ve telekomünikasyon ile bilgi teknolojisi yer almaktadır. Bazı ülkelerde, kapatılan sektörler imalat ve inşaatı kapsasa da belirli kurallara ve sektörel koşullara bağlı olarak, bu sektörlerden bazıları açık kalmış, ancak fiziksel mesafe veya düşük talep nedeniyle kısmen aktif olmuştur. Ancak çoğu idari, profesyonel ve yönetsel iş, evden yapılabilir.

Şekil 1'deki faaliyet modellerinin analizi, sektörleri 'temel ve tamamen aktif', 'aktif ancak uzaktan çalışabilir', 'esas olarak gerekli ve kısmen aktif', 'esas olarak gerekli olmayan ve kısmen aktif' ve 'tamamen kapalı' olarak kategorize eden Fana ve arkadaşlarının (2020) sınıflandırmasını kullanmaktadır. Kadınlar, genel işgücü piyasasında %46 olan temsillerine kıyasla, zorunlu olmayan sektörler dışında tüm kategorilerde işgücündeki paylarına göre fazla temsil edilmektedir. Fana ve arkadaşları, erkeklerin çok sıkı

karantina döneminde zorunlu olmayan imalat ve inşaat sektörlerindeki yoğunlaşmalarından güçlü bir şekilde etkilenmiş olabileceğini, ancak kapalı sektörlerin işgücünün %56'sını oluşturan kadınların, konaklama ve yiyecek hizmetleri gibi bu sektörlerin (bundan sonra 'konaklama sektörü' olarak anılacaktır) daha uzun süre yalnızca kısmen aktif kalması muhtemel olduğundan, daha uzun vadeli sorunlarla karşılaşabileceğini savunmaktadır.

Kilitlenmenin hem erkek hem de kadın egemen sektörler ve meslekler üzerindeki etkisindeki bu farklılıkların, okulların kapanmasının etkisi üzerinde de etkisi vardır: işten çıkarılanlar veya işsizler, çocuklara bakmakla yükümlü olabilirken, işi evden taşıyanların işlerini bakımla birleştirmesi gerekebilirken, ön saflarda çalışanlar, çalışabilmek için ya başka bir ebeveynin evde olmasını ya da dışarıdan bakım hizmeti almayı istemiştir. AB genelinde çalışma kalıpları üzerindeki toplumsal cinsiyet etkisini belirlemek için henüz çok erken olsa da Fransa, Birleşik Krallık ve ABD'de yapılan anketler, bu ülkelerdeki kadınların, özellikle de düşük eğitimli kadınların, krizin hemen aşamasında işlerini kaybetme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Birleşik Krallık ve ABD için Adams-Prassl ve arkadaşları, 2020a, b; Lambert ve arkadaşları, 2020; Fransa için). Adams-Prassl ve arkadaşları (2020a, b), Birleşik Krallık ve ABD'li kadınların meslek ve eğitim düzeylerine bakıldığında, iş görevlerinin bir kısmını evden yapabileceklerini söyleme olasılıklarının daha düşük olduğunu, Almanya'da ise cinsiyetin ne iş kaybı ne de evden çalışma yeteneği açısından önemli olmadığını ortaya koymaktadır.

İş tutma ve kısa süreli çalışma planlarının yaygın kullanımı, kadınların istihdamına ilişkin uzun vadeli beklentiler üzerindeki etkileri belirlemeyi daha da zorlaştırmaktadır. Ancak, karamsar olmak için birkaç iyi neden vardır. Kısa vadede, kadınların standart dışı istihdam

biçimlerinde aşırı temsil edilmesi, onları iş kaybına karşı daha savunmasız hale getirecektir; çünkü bu gruplar genellikle ilk işten çıkarılanlardır ve bu durum, herhangi bir gerilemede çekirdek işgücünü korumak için bir tampon görevi görmektedir (Karamessini ve Rubery, 2013). Orta vadede ise, işverenlerin esas olarak işe alabilecekleri kişiler üzerinden sonuçlar daha az tahmin edilebilir olacaktır.

Ekonomik belirsizlikler nedeniyle sözleşmeli işçilerin sayısındaki artış, dolayısıyla muhtemelen kadınların istihdam fırsatlarını ve aynı zamanda güvencesizliklerini de artırmaktadır. Özellikle konaklama, turizm ve iş seyahati gibi faaliyetleri içeren sektörlerde, kadınlar orta vadede bile küçülmesi muhtemel sektörlerde aşırı temsili ile dikkat çekmektedir. Ayrıca, kadınların kişisel ve tüketici hizmetlerindeki istihdamındaki artış, genellikle erkeklere kıyasla daha yüksek sosyal becerilere sahip oldukları algısına dayandırılmaktadır. Ancak, Covid-19 krizi nedeniyle yüz yüze temasın hizmet sektörlerinde rekabet avantajı yaratmak için bir temel olarak görülmesi yerine, sağlık risklerini artırdığı değerlendirilmektedir. Bu nedenle, işverenler, otomasyonu hızlandırarak işin bu yönünü yeniden tasarlamayı tercih edebilirler. Covid-19'un bir diğer etkisi de hem bakım düzenlemelerinde hem de iş ve bakım süreçlerinin nasıl organize edildiğinde yapılan değişikliklerdir. Prensip olarak, uzaktan çalışmanın daha fazla kabul görmesi kadınların istihdam fırsatlarını artırabilir, ancak bununla birlikte bazı riskler de söz konusu olabilir.

3.2.2 Çalışanların Değerlendirilmesi

Covid-19'un sağladığı potansiyel bir olumlu gelişme, işgücü piyasasının en kadınlaşmış sektörlerinden biri olan sağlık ve bakım hizmetlerinde çalışanların daha fazla görünürlük kazanması ve daha fazla takdir edilmesidir. Kadınlar sadece hemşirelerin ve bakım çalışanlarının

çoğunluğunu oluşturmakla kalmayıp, giderek artan bir şekilde tıp doktorlarını da kapsamaktadır. Hemşireler, özellikle sosyalist dönemden kalma kamu hizmetlerinin kadınlaştırılma mirası ve düşük ücret geleneğiyle özdeşleşmiş Üye Devletlerde, becerilerine göre genellikle düşük ücretle çalışmaktadır (Rubery 2013; Rubery ve Johnson 2019). Bakım çalışanları için nispi ücret, ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir (ILO 2018: Şekil 4.5), bu da asgari ücret seviyelerindeki farklılıkları ve bakım çalışanları için nitelik gereksinimlerindeki (Baltruks vd. 2017) ve kamu ya da özel sektör çalışanları arasındaki istihdam farklarını yansıtmaktadır.

Kilit çalışanların yeni keşfedilen takdiri, kamuoyu önünde teşekkür ifadeleri (alkışlar, şarkılar, hediyeler vb.) ve birçok AB ülkesinde sağlık ve bakım personeline ödenen özel ikramiyeler veya diğer yardımlarda kendini göstermiştir. Bazı durumlarda, sadece doktorlar ve hemşireler bu takdirden faydalanmıştır, ancak diğerlerinde, sendika veya kamuoyu baskısının bir sonucu olarak (örneğin bakınız UNISON, 2020 ve Financial Times, 2020a), ikramiyeler veya yardımlar, bakım çalışanlarını ve yardımcı personeli de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Bu eylemler kısa vadede faydalı olsa da bakım işinin cinsiyet temelli küçümsemesinde uzun vadeli bir değişikliğin habercisi olmamaktadır. Bazı durumlarda ikramiyeler kazanç seviyelerine göre değişiklik göstermektedir, bu da hiyerarşinin en alt kademesinde yer alan düşük ücretli işçilerin bu değişikliklerden faydalanma olasılığının düşük olduğunu düşündürmektedir. Gerçekten de bakım personelinin kahramanlar olduğuna dair sıcak sözlere rağmen, genellikle uygun koruyucu ekipman olmadan bırakılanlar bakım evlerinde çalışan, en düşük maaşları alan kadın işçilerdi (ECDC, 2020).

Ayrıca, sağlık ve sosyal bakım hizmetlerinin düşük ücret aldığı ülkelerde bile, sağlık ve sosyal bakım personelinin

çalışma koşullarında uzun vadeli değişiklikler nadiren görülmektedir. Bunun birkaç istisnası bulunmaktadır. Örneğin, Macaristan'da yalnızca bir ikramiye ödenmekle kalmayıp, Kasım 2020'den itibaren %20'lik bir maaş artışı vaat edilmiştir. Ancak, bu değişiklik sağlık personelinin ülkeyi terk etmelerini engellemeyi amaçlayan bir yasağı da beraberinde getirmiştir. Olumlu örnekler arasında, Fransa'daki hükümetin sağlık ve bakım ücretlerini iyileştirmesi yer almaktadır (BBC, 2020). Bir başka olumlu gelişme ise, Yunanistan'daki sosyal bakım çalışanlarına kalıcı sözleşmeler teklif edilmesidir.

Covid-19'un ücret ve koşullar üzerinde olumsuz etkilerinin görüldüğü örnekler arasında ise Finlandiya'da hemşirelerin ücretlerini iyileştirmeye yönelik sendikal eylemlerin zorunlu gecikmelere uğraması (UUTİSET, 2020), Hırvatistan'da sağlık çalışanlarının fazla mesai fırsatlarının kaybı (Telegram, 2020) ve İrlanda'da yeni hemşirelere güvencesiz sözleşmeler verilmesi (The Irish Times, 2020) yer almaktadır.

Tablo 1: Covid-19 döneminde sağlık ve sosyal bakımda çalışanların tedavisi

Çalışanlara ikramiye	Ücret artışları veya yeni toplu pazarlık ücretlerinden	Daha güvenli sözleşmeler	Ücret veya daha az iyi istihdam koşulları üzerine pazarlığın durması/ ertelenmesi
Bulgaristan, Çekya*, Almanya, Yunanistan, Fransa, İtalya, Letonya, Litvanya, Romanya, Portekiz, Slovenya, İspanya, İngiltere*	Fransa (maaş artışları kabul edildiTemmuz 2020), Macaristan (%20 maaş artışı, Kasım 2020)	Yunanistan (sosyal bakım çalışanları için)	Hırvatistan (fazla mesai kaybı), Finlandiya (hemşirelerin ücretlerinde iyileştirme yok), İrlanda (güvencesiz sözleşmelerle yeni işe alınanlar)

*Not: *Sadece bazı bölgeler veya sadece ulusal olarak istihdam edilen ancak belediyede istihdam edilmeyen personel.*

Kaynak: Uluslararası politika veri tabanları (ILO, 2020b; OECD, 2020a; Eurofound, 2020a).

3.3 Covid-19 Politika Tepkileri: Gelir ve İstihdam Desteğinde Cinsiyete Dayalı Farklılıklar

Tüm Üye Devletler, Covid-19 salgını nedeniyle ücret geliri kaybı riskiyle karşı karşıya kalanlara belirli bir destek sağlamaktadır. Bu, bu tür destek programlarının, kısa süreli çalışma programlarının uzun bir geçmişine sahip ülkeler dışında büyük bir genişlemesini temsil etmektedir. Müller ve Schulten (2020) belirttiği gibi, bu şemaların aynı veya benzer hedefleri paylaştığı düşünülebilir, ancak “kurumsal

tasarımları ve temel mantıkları açısından önemli ölçüde farklılık gösterirler.” Ücret, gelir ve iş kaybı riski taşıyanları destekleme amacına yönelik kurumsal düzenlemelerdeki bu farklılıklar, sosyal koruma ve istihdam koruma programları arasında ayırım yapmayı zorlaştırmaktadır. Temel farklılıklar, işverenlere ücret sübvansiyonları mı yoksa doğrudan çalışanlara yapılan ödemeler mi (örneğin, ulusal istihdam büroları veya sendikalar aracılığıyla) verileceği ve desteğin kapsamı ve cömertliği (sorumluluğun devlet, işveren ve çalışanlar arasında nasıl paylaşıldığı gibi) ile ilgilidir. Ayrıca, planlar, destek alanlar için işlerin korunup korunmadığına ve desteğin işin tamamen durdurulmasına bağlı olup olmadığına veya işin kısa süreli olup olamayacağına göre değişir. Bu nedenle, onları ‘JRS/STW’ yani iş tutma planları (JRS) veya kısa süreli çalışma planları (STW) olarak adlandırıyoruz. Bunların geçici işsizlik (TU) programları olarak bilinip bilinmediğini de göstermektedir.

Kadınların bu programlar aracılığıyla gelir desteğine erişimi, cinsiyete dayalı istihdam modellerini ve politika tasarımının özelliklerini yansıtan bir dizi nedenle erkeklere göre daha sınırlı olma riski taşımaktadır. 2019 yılında AB, Üye Devletlerin, özellikle standart dışı istihdam biçimlerine sahip olanlar veya serbest meslek sahipleri için daha evrensel koruma sağlamaları yönünde bir tavsiye kabul etti (AB Konseyi, 2019). Ancak büyük boşluklar devam etmektedir (Spasova ve ark., 2019; Matsaganis ve ark., 2016; Rubery ve ark., 2018), özellikle kadınlar çeşitli nedenlerle bu boşluklardan etkilenmekte, düşük eğitilmiş, etnik azınlık ve göçmen kadınlar ise daha da fazla risk altındadır. En yaygın üç sorun şunlardır:

- Belirli bir krizin kapsamadığı ülkelerde, sektörlerde, firma türlerinde veya işlerde çalışmakla ilgili iş koruma planlarının olmaması.

- Hem işsizlik yardımları hem de bazı ülkelerde krizle ilgili programlara erişimin sağlanamaması (çok kısa veya kesintili katılım, çok düşük gelir, çok kısa çalışma saatleri veya istihdam şekli, örneğin kayıt dışı çalışma nedeniyle) veya bakım sorumlulukları nedeniyle istihdam edilememek.
- Düşük sosyal yardım almak (asgari yardım seviyelerinin olmaması veya düşük olması nedeniyle), düşük kazanç yardımları kazançla ilgili olduğunda veya bazı faydalar için erişimin üzerinde olsa bile düşük katkı kaydı nedeniyle bu yardımların yetersiz olması.

Bu nedenle, Covid-19 politika tepkisiyle ilgili değerlendirmemiz, politikaların bu üç riski azaltmayı ve kadınların korunmaya erişimini iyileştirmeyi ne ölçüde hedeflediğini veya bu hedeflerde ne kadar başarılı olduğunu dikkate almaktadır. Covid-19 'un olumlu sonuçlarından biri, Covid-19 salgını altında yeni planlar tasarlamak için geçen günler veya haftalar yerine, sosyal koruma sistemlerinin radikal ve hızlı bir şekilde geliştirilmesinin olanaklarını göstermesidir. Birincisi, kullanım geleneği olmayan ülkelerde çalışanlar için yeni ücret tazminat planları (Müller ve Schulten, 2020; ayrıca bkz. Myant, bu cilt). İkincisi, geleneksel olarak dışlanan işçileri dahil etmek için uzun süredir devam eden programlara sahip ülkelerde bile kapsama uygunluğundaki değişiklikler (ayrıntılar Bölüm 2.2'de; ayrıca bakınız Eurofound, 2020c). Üçüncüsü ve belki de en yenilikçi olanı, genellikle işsizlik desteğine erişimden dışlanan serbest meslek sahipleri için bir miktar gelir koruması (işsizlik yardımlarına yeni haklar veya kaybedilen karlar için tazminat yoluyla) sağlamak amacıyla yaygın bir program geliştirilmesidir (Spasova ve ark., 2019; Matsaganis ve ark., 2016; Eurofound, 2020c). Kadınları korumaya yönelik bu politika yaklaşımlarının yeterliliğini değerlendirirken, hem daha kapsamlı ve daha eşitlik odaklı

sistemlere doğru ilerlemeyi hem de kadınların ücretli ve ücretsiz işlerdeki katkılarını küçümseme eğilimlerinin ve devam eden boşlukların kanıtlarını dikkate almamız gerekmektedir.

3.3.1 Cinsiyet ve Sektörel ve Firma Kapsamı

İlk riskle ilgili olarak, yani bu tür programların kapsamadığı ülkelerde, sektörlerde veya firmalarda çalışmak, hemen hemen tüm Avrupa ülkelerinin ücret desteği uygulamaya koyması dikkat çekicidir. Nispeten yüksek bir kazanç yüzdesiyle tazminat sağlanmaktadır; devlet desteğiyle, normalde ücretlerin %60 ile %80'i arasında bir oranda (genellikle belirli bir üst sınıra kadar) tazminat verilmektedir. Bazı ülkelerde ise işverenlerin ücretleri daha da artırması gerekmektedir. Daha az cömert destek sağlayan ülkeler arasında Hırvatistan, Yunanistan ve Malta yer alır; bu ülkeler sabit oranlı sosyal haklar sağlamakta olup, ilk iki ülkede azalan saatler için başlangıçta destek verilmemektedir. Polonya ve Portekiz ise daha düşük devlet desteği sunmaktadır; bu ülkelerde işçiler sırasıyla %80 ve %67 oranında destek almasına rağmen, ücretlerin %50'sinin altında devlet desteği sağlanmaktadır. Planlar genellikle sektör bazında evrenseldir, ancak uygunluk koşulları (örneğin, iş gerilemesinin kapsamı) değişiklik göstermektedir.

Bu programlar, özellikle kilitlenmeden etkilenen hizmet sektörlerinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Örneğin, kısa süreli çalışma programı ile övülen bir ülke olan Almanya'da, programın uygulanması 2008 mali krizinin aksine inşaat ve imalat sektörlerinde yoğunlaşmıştır. O dönemde, kadınlar hem farklı sektörlerde yoğunlaşmaları hem de bu erkek egemen sektörlerdeki istihdam paylarına göre yetersiz temsil edilmeleri nedeniyle, alıcıların dörtte birinden daha azını oluşturuyordu (Leschke ve Jepsen, 2011). OECD

verilerine göre, bazı durumlarda (örneğin Macaristan) alım konusunda veriler henüz genel olarak mevcut olmasa da, imalat ve inşaaataya yönelik bu önyargı devam ediyor olabilir. Buna karşılık, Birleşik Krallık'ta (New Statesman 2020) ve Almanya'da (Hammerschmid et al. 2020), konaklama sektörü, JRS/STW programları tarafından desteklenen en yüksek çalışan oranına sahip sektördür.

Kapsamın firma büyüklüğüne göre genişletilmesi yönünde de çabalar olmuştur. Örneğin, İtalya'da Covid-19 kapsamında tüm firma büyüklükleri bir çalışana kadar kapsanırken, finansal kriz döneminde program geçici olarak KOBİ'leri de kapsayacak şekilde genişletilmiş, ancak üçüncül sektördeki KOBİ'lere erişim en az 15 çalışana olan firmalarla sınırlıydı (Boeri ve Bruecker, 2011: 43).

Evrensel sektör kapsamının bir istisnası, yalnızca Bulgaristan'da değil, aynı zamanda kamuoyu baskısının Mayıs 2020'nin sonunda gecikmeli olarak dahil edilmesine yol açtığı İtalya'da da açıkça dışlanan, ezici bir çoğunlukla kadın egemen bir alan olan ev işleridir. İtalya'da geri dönüş, Nisan 2020'ye tarihlenmektedir. Bununla birlikte, İtalya'da uygulamaya konulan programın daha düşük bir ödeme yapması dikkat çekicidir; serbest meslek sahiplerine aylık 500 €, çalışanlara ise ücretlerin %60'ına kıyasla yalnızca 80 € ödenmektedir. İspanya, ev işçilerine, diğer çalışanlardan biraz daha düşük bir maksimuma sahip özel bir program kapsamında destek sağlamaktadır. Buna karşılık, Fransa'nın özel bir planı vardır, ancak bu planda diğer çalışanlarla aynı ücret ödenmekte olup, sosyal yardımların ödenmesinde çok daha uzun bir gecikme yaşanmaktadır. Bu durum, alımın azalmasına yol açabilir; ancak veriler henüz mevcut değildir.

3.3.2 Cinsiyet ve Desteğe Erişim

Destek programlarının çalışan türlerine göre kapsamıyla ilgili olarak, politika genellikle daha geniş bir katılımı hedeflemektedir. Birçok ülke, belirli süreli veya diğer türdeki teminatsız sözleşmelerin programa dahil edilmesi ve programlar başlatılmadan önce işten çıkarılmış olan personelin de programa dahil edilme olasılıklarını (örneğin, Birleşik Krallık) açıkça belirtmektedir; ancak bunun bazı istisnaları da vardır, örneğin Macaristan ve Slovenya. Bazı ülkeler, işsizlik ödeneği veya sosyal yardıma erişim koşullarını da gevşetmiştir (örneğin, Finlandiya), ya da ek destek sağlamaktadır. En dikkat çeken kapsayıcılık çabaları, normalde işe veya gelir kaybına karşı koruma sağlanmayan serbest meslek sahipleri ile ilgilidir. Bu krizde destek, serbest meslek sahipleri arasında kadınlardan daha fazla olduğu için öncelikli olarak erkeklere fayda sağlamış olsa da sosyal koruma ağının bu şekilde genişletilmesi, sürdürüldüğü ve üzerine inşa edildiği takdirde, kadınlar için uzun vadeli fayda sağlayabilir. Özellikle büyüyen platform ekonomisi ve kitle çalışmasına bağımlı olma olasılığı daha yüksek olan bekar ebeveynler gibi savunmasız kadınlar, bu tür desteklerden uzun vadede faydalanabilirler. Serbest meslek sahipleri için gelir desteği (yani, giderler için destek veya vergi indirimini hariç) çalışanlara göre daha düzensiz olsa da Macaristan'da serbest meslek sahipleri için zorunlu işsizlik sigortası ve İsveç'te gönüllü işsizlik sigortası mevcuttur. Ancak yalnızca dört Üye Devlet – Bulgaristan, Estonya, Macaristan ve İsveç – serbest meslek sahiplerine yeni bir gelir desteği sağlamamıştır (Spasova ve ark., 2019). Destek genellikle sabit oranlıdır ve ciro veya kârla ilgili olduğunda, çalışanlardan daha düşük maksimum limitlere sahiptir. Sadece birkaç ülke, çalışanlar ve serbest meslek sahiplerine benzer şekilde davranmıştır (örneğin, Finlandiya, İrlanda, Romanya, Slovakya, Birleşik Krallık).

Serbest meslek sahipleri için destek programlarının ne kadar kapsamlı olduğunu belirlemek zordur. Düzensiz veya kayıt dışı çalışanlar, özellikle göçmenleri etkileyen bir sorun olan kayıt dışı işler nedeniyle, genel olarak programlar kapsamında yer almayacaktır. Kayıt dışı işgücünün kapsamı ve bu gruptaki kadınların oranı Üye Devletler arasında açıkça farklılık göstermektedir, ancak bu konuda veriler eksiktir.

Koruyucu ağda, uzun süredir devam eden sosyal koruma politikaları ya da Covid-19 ile ilgili politikaların belirli özellikleri nedeniyle özellikle kadınları etkileyebilecek bazı boşluklar da bulunmaktadır. Örneğin, Macaristan'da yarı zamanlı çalışanlar JRS/STW programından dışlanmıştır. Yarı zamanlı çalışma Macaristan'da yaygın olmasa da yarı zamanlı çalışanların çoğu kadındır. Ülkeler, sosyal koruma için katkı sağlama gereksinimlerine göre farklılık göstermektedir. Kadınların hem düşük ücretli olma hem de işlerinin kesintiye uğrama olasılıkları daha yüksek olduğu için, dışlanma riski de artmaktadır. Örneğin, Birleşik Krallık'ta, haftada 131 €'dan az kazanan birinin sosyal koruma için uygunluk şartlarını yerine getirmesi mümkün değildir. Bu duruma göre, Sendikalar Kongresi'nin (TUC, 2020) tahminlerine göre, yaklaşık iki milyon kişinin yasal hastalık parası alma hakkı yoktur ve aynı şekilde katkı payına dayalı işsizlik ödeneğine erişemeyen benzer bir sayıda kişi bulunmaktadır. Almanya'da, işçilerin genellikle sosyal güvenlik kapsamında olmadığı ve mini işler olarak bilinen belirli bir istihdam kategorisinin bulunduğu bir durum söz konusudur. Mini işler, aylık 450 € kazanç limiti olan ve gelir vergisinden muaf olan işlere denir. Katkı paylarının ödenmesi isteğe bağlıdır ve uygulamada yalnızca %15'i karşılanmaktadır (Hammerschmid et al., 2020). Mini iş çalışanlarının %60'ından fazlası kadındır ve bu durum, Almanya'daki gelir vergisi bölme sistemi nedeniyle yüksek vergiler uygulayan düzenlemelerden kaynaklanmaktadır.

Mini iş çalışanları, JRS/STW programı desteği veya Covid-19 kapsamında talep edebilecekleri işsizler için temel gelir desteği için uygun değildir.

Bazı İskandinav ülkelerinde, işsizlik programlarına üyelik gönüllü olarak kalmıştır. Özellikle konaklama gibi sektörlerde düşük ücretli ve geçici işçilerin bu tür programlara katılmayı tercih etme olasılıkları daha düşüktür. Finlandiya'da, gelire bağlı işsizlik ödeneği için uygunluk koşulu 26 haftadan 13 haftaya düşürülmüştür.

Benzer şekilde, Danimarka'da, geçici işçiler tam işten çıkarma korumasına uygunken, kısa süreli çalışmaya tabi tutulanlar arasında yalnızca bir işsizlik planına üye olanlar, azaltılmış ücretler için tazminat alabileceklerdir.

3.3.3 Cinsiyet ve Covid-19 ile İlgili Gelir Desteğinin Düzeyi

Kadınların dezavantajlı duruma düşmesinin üçüncü yolu, destek sistemleri kapsamında hak kazandıkları faydaların düzeyidir. Bu durum, Üye Devletler arasında tüm gruplar için önemli ölçüde farklılık gösterdiğinden, korumanın cömertliğini karşılaştırmak, bireysel katkı payı hakları ile hane halkı tarafından test edilen yardımlar ve işsizlik ödeneği ve sosyal yardımın göreceli cömertliği arasındaki farklılıklar nedeniyle karmaşıktır. Bazı kadın gruplarının – örneğin bekar ebeveynlerin – sosyal yardım hizmetlerinden özellikle etkilenmesi muhtemeldir. Ayrıca, bazı ülkelerde bu destek hem düşük hem de düzensizdir. Örneğin, artan yoksulluk sorununu ele almak için yeni bir ulusal asgari gelir planı (El País 2020) geliştiren İspanya'da durum böyle bir örnek teşkil etmektedir (Birleşmiş Milletler 2020). Ancak, burada endişemiz öncelikle kadınların yoksulluğa karşı genel koruma düzeyi ile değil, kadınların kendi ücret gelirleri için korumaya erişimleri ile ilgilidir.

JRS/STW programlarının çoğu, kadınların ücretlerinin erkeklerden daha yüksek bir payını korumaktadır. Bunun sebepleri arasında şunlar bulunmaktadır: a) maksimum koruma limitleri; b) Hırvatistan, Yunanistan, Malta ve Slovakya gibi bazı ülkelerde sabit oranlı ödemelerin kullanılması (kısa süreli çalışma için); ve c) düşük gelirli işçiler için (örneğin Avusturya, Danimarka ve Litvanya’da) daha yüksek yüzdelik ücret tazminatının uygulanması. Asgari ücret, Fransa, Litvanya, Lüksemburg, Portekiz ve Slovakya’da destek için asgari taban olarak kullanılmaktadır. İtalya ve İspanya’da ev işçileri için daha düşük ödemelerden daha önce bahsetmiştik ve diğer durumlarda ise sosyal yardımların hesaplanma yöntemi, kadınların aşırı temsil edildiği esnek ve geçici işlerde çalışanları da dezavantajlı duruma sokabilir. Örneğin, Hollanda’da, genellikle mevsimlik işçiler olan esnek sözleşmeli işçiler (Felemenkçe dilinde ‘flexworkers’), Covid-19 krizinden önce sezon dışı kazançlara dayalı ücret tazminat sistemleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşmüş ve yalnızca Haziran ayındaki protestolardan sonra korunmuştur (DutchNews.nl 2020).

Kadınların işsizlik ödeneği talep etmesi gereken durumlarda, bir başka konu da her başvuru sahibinin asgari tüketim ihtiyaçlarına sahip olduğunun bir miktar kabulünü yansıtan bir asgari yardım düzeyinin olup olmadığıdır. Bazı ülkelerde asgari fayda seviyelerinde iyileşmeler bulunabilir, ancak Almanya gibi diğer bazı ülkelerde, fayda seviyelerine katı bir katkı ile ilgili yaklaşım sürdürülmektedir (Rubery ve ark. 2018). Ayrıca, bazı ülkelerde, Bölüm 3.2’de tartıştığımız gibi, Covid-19 kapsamında evde eğitim de dahil olmak üzere ebeveyn bakımı sorumluluklarını üstlenenlere sağlanan desteğin, bu programlar kapsamında sağlanandan daha düşük olabileceği de söz konusudur.

3.4. Bakım, Cinsiyete Dayalı İş Bölümü ve Ebeveyn İzni Sağlanması

3.4.1 Kilit Altında Bakım ve Ücretli Çalışmayı Uzlaştırmanın Zorlukları

Covid-19 krizinin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemeyi tersine çevirme riski, yalnızca kadınların uzaktan çalışmanın mümkün olmadığı işlerde aşırı temsil edilmesinden değil, aynı zamanda okul ve kreşlerin kapanmasının neden olduğu ücretsiz işlerdeki artıştan da kaynaklanmaktadır. Bakım ve ev işlerinde hâkim olan eşitsiz cinsiyet ayrımı nedeniyle, bu ek ücretsiz çalışmanın esas olarak kadınlara düşmesi muhtemeldir. Bazı AB Üye Devletlerinden elde edilen veriler bu beklentiyi doğrulamaktadır. Örneğin, Nisan 2020'de İtalya'da yapılan bir anket, kadınların ek çocuk bakımı ve ev işlerinin çoğunu üstlendiğini ve erkeklerin %74'ünün ev işlerine günde bir saatten az zaman ayırdığını, kadınların ise %28'inin ev işlerine daha fazla zaman ayırdığını ortaya koydu (Del Boca ve ark., 2020). Mart ve Nisan 2020'nin sonunda Almanya, ABD ve Birleşik Krallık'ta yapılan üç büyük anket, kadınların çocuklarına bakmak ve evde eğitim vermek için tipik olarak erkeklerden ortalama bir saat daha fazla zaman harcadığını da gösterdi (Adams-Prassl ve ark., 2020a). Benzer bulgular, İspanya'da (Sevilla ve Smith, 2020) ve Birleşik Krallık'ta (IFS, 2020) yapılan anketlerde de bildirilmiştir.

Bu nedenle, kadınlar iş ve aile yaşamını uzlaştırmada daha büyük zorluklarla karşı karşıyadır. Ev dışında çalışan kadınlar, örneğin evde eğitim nedeniyle, kilit çalışanlara çocuk bakımı sağlansa bile, son derece uzun bir çift vardiya riskiyle karşı karşıyadır. Birleşik Krallık'ta yapılan araştırmalar, babaların Covid-19 sırasında bu faaliyetlere katılım düzeyinin kendi istihdam durumlarına ve kalıplarına oldukça duyarlı olduğunu, ancak anneler için bu katılım oranının daha

düşük olduğunu göstermektedir (IFS 2020). Evden çalışan anneler için zorluk, çocuklarına bakım sağlarken ve evde eğitim verirken verimli bir şekilde çalışmaktır. Diğer ebeveyn de evdeyse, bir miktar paylaşım mümkündür, ancak ön kanıtlar kadınların hala daha fazla çocuk bakımı ve ev işi yaptığını göstermektedir (Del Boca ve ark. 2020; IFS 2020). Eurofound (2020c, 2020d) tarafından yapılan bir araştırma, 12 yaşın altındaki çocukları olan Avrupalı ebeveynler arasında, erkeklerin %16'sına kıyasla kadınların %29'unun işlerine konsantre olmakta zorlandığını, erkeklerin %13'üne kıyasla kadınların %24'ünün ise aile sorumluluklarının işlerine zaman ayırmalarını engellediğini bildirdiğini ortaya koyuyor. İngiltere merkezli kanıtlar ayrıca, pandemiden önce anneler ve babalar arasında çalışma saatlerinde benzer bir kesinti eğilimi olduğunu, ancak karantina döneminde annelerin %50'den fazla daha sık kesintiye uğradığını göstermektedir (IFS, 2020).

Olumlu tarafı, kadınlar ek ücretsiz işlerin daha fazlasını omuzlamasına rağmen, Birleşik Krallık, İspanya ve İtalya'dan gelen bazı ön kanıtlar, bunun, özellikle çocuk bakımı olmak üzere, pandemi öncesine göre daha eşit bir şekilde paylaşıldığını göstermektedir (Sevilla ve Smith, 2020; IFS, 2020; Del Boca ve ark., 2020; Farré ve González, 2020). Nisan 2020'de zaman kullanımını (IFS 2020) 2014-2015 dönemi ile karşılaştıran bir Birleşik Krallık araştırması, babaların çocuk bakımına harcadıkları zamanı neredeyse iki katına çıkardığını buldu: babalar, 2014-2015'te günde 4,2 saatlik dilimlerde çocuk bakımına katıldıklarını bildirmişlerdi, ancak bu sayı 2020 karantinası sırasında sekize yükseldi. Bu artış, 2014-2015'te her gün bir saatlik dilimlerde çocuk bakımına katıldığını bildiren kadınlarla orantılı olarak daha düşüktü; kadınlar, karantina sırasında 10,3 saatte çocuk bakımına katıldıklarını bildirdiler. Çalışmayan ya da evden çalışan anneler ve babalar arasında çocuk bakımı için

harcanan saatlerde, anneler ve babalar arasındaki farklar daha küçüktü (IFS, 2020). Bu nedenle çalışma, babaların katkılarının, kendileri evdeyken ya çalışmadıklarında ya da evden çalıştıklarında daha yüksek olduğunu öne sürmüştür. Bu, Birleşik Krallık'taki çift hanelerin yaklaşık beşte biri için geçerli olduğu tahmin edilen, ev dışında çalışan tek kişi olduklarında özellikle güçlü bir etkiye sahip olabilir (Hupkau ve Petrongolo, 2020). Covid-19 kısıtlamaları sırasında babaların çocuk bakımına katılımındaki önemli artış, sosyal normlar ve cinsiyete dayalı iş bölümü üzerinde kalıcı etkilere yol açabilir (IFS, 2020; Alon ve ark., 2020). Bu beklenti, ebeveyn izni alan babalarla ilgili giderek artan sayıda araştırma ile desteklenmektedir. Bu araştırmalar, ev ve bakım işlerine yoğun katılım dönemlerinin erkeklerin bu faaliyetlere uzun vadeli katılımına yol açabileceğini göstermektedir (Tamm, 2019; Albrecht ve ark., 2017; Huerta ve ark., 2013).

Uzaktan çalışma, virüsün yayılmasını durdurmak amacıyla hükümetler tarafından geniş çapta teşvik edilmiş ve hatta zorunlu hale getirilmiştir. Bir Eurofound anketi, AB ülkelerindeki çalışanların yaklaşık %37'sinin Covid-19 salgını sırasında uzaktan çalışmaya başladığını, ancak bu oranın Romanya'da %20'nin altından Finlandiya'da %60'a kadar değişen Üye Devletler arasında büyük farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur (Eurofound, 2020b). Eurofound, tele-çalışmaya başlayan kadınların oranının erkeklerden biraz daha yüksek olduğunu bildirmektedir (%35'e kıyasla %39), ancak küçük çocuklu annelerin oranı hala %46 ile daha yüksektir (Eurofound, 2020a). Pandemi sırasında evden çalışanların %26'sı, 12 yaşından küçük çocuklu hanelerde yaşamaktadır (Eurofound, 2020d). Uzaktan çalışmanın yaygın olarak benimsenmesi, bakım sorununa bir çözüm olarak görülse de okulların ve kreşlerin kapanmasından sonra gerekli olan çocuk bakımının

kapsamını yeterince değerlendirememiştir. Bu koşullarda uzaktan çalışan ebeveynler, çalışmaya devam edebilmek için işverenlerinin anlayışına bağlıdır. Bu gerçekleşmezse, işlerini kaybetme, istifa etme veya ebeveyn izni alma zorunluluğu ile karşılaşabilirler. Yine de Avusturya, Bulgaristan, Fransa, Malta, Portekiz ve Romanya gibi birçok ülkede, evden çalışmamak ebeveyn izni için bir uygunluk koşulu olmuştur (Eurofound, 2020a).

Bununla birlikte, ev tabanlı tele-çalışmadaki bu büyüme, daha kalıcı iş dönüşümlerinin temellerini atabilir (OECD, 2020b). Esnek çalışma ve ev tabanlı tele-çalışma normalleşip her iki cinsiyet için de daha yaygın hale gelirse, bu durum babaların bakım ve ortak ebeveynliğe katılımını daha da kolaylaştırabilir. Ayrıca, istihdam modellerindeki cinsiyet farklılıklarını aşındırabilir ve esnek çalışma ile ilişkili damgalama ve kariyer cezalarını azaltabilir. Ancak, bu durum yalnızca çoğu görevin evden yapılabileceği işlerde, çoğunlukla yüksek eğitilmiş profesyoneller için geçerli olacaktır.

3.4.2 Covid-19 Kapsamında Bakım Desteği ve Özel Ebeveyn İzni Programları

Ücretsiz çalışmanın paylaşımındaki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve salgının eve getirdiği ekstra çocuk bakımı, Covid-19 krizinin kadınların istihdam beklentileri üzerindeki etkisinin, ebeveynlerin onları iş ve gelir kaybına karşı korurken alternatif çocuk bakımı sağlamalarını veya düzenlemelerini sağlamak için yürürlüğe giren politikalara bağlı olduğu anlamına gelmektedir.

Avrupa genelinde en yaygın ebeveyn destek önlemi, her iki ebeveynin de istihdam edilmesi nedeniyle çocuk bakımı sağlayamadığı durumlarda özel ebeveyn izni düzenlemeleridir. 27 AB Üye Devleti arasında 20 tanesi

belirli bir açıklamaya sahip ebeveyn izni planı sunarken, Birleşik Krallık'ta ebeveynler, çocuk bakımı nedenleriyle işverenlerinden kendilerine izin verilmesi için JRS (Job Retention Scheme) programını kullanmalarını isteyebilirler. Çocuk bakımı sağlamak için izne ayrılmak, pratikte ebeveyn iznine benzer bir durumdur; bu analizde, izni bu şekilde ele alıyoruz. Bu izin programları genellikle 12 yaşında veya daha küçük çocukları olan ebeveynler için geçerli olsa da bazı ülkelerde yaş sınırı daha düşüktür (Polonya'da 8 yaş), bazı ülkelerde ise daha yüksektir (Avusturya, Kıbrıs, Fransa, Finlandiya'da 14 ila 16 yaş). Malta'da da benzer düzenlemeler bulunmaktadır. Ayrıca, bazı durumlarda, izin, daha büyük engelli bir çocuğa (örneğin Belçika, Kıbrıs ve Portekiz) veya engelli bir yetişkine (örneğin Slovakya) bakmak için kullanılabilirdi.

İznin nasıl ödendiği, işverenin rızasını gerektirip gerektirmediği ve izin alanların işlerinin korunup korunmadığı konusunda da önemli farklılıklar vardı. Ebeveyn izninin iş tutma programlarıyla aynı veya daha yüksek düzeyde ödendiği ülkelerde, bu durum, hükümetin sadece bakım işlerine benzer bir değer atfetmekle kalmadığını, aynı zamanda her iki ebeveynin kazancının aile geliri ve hem kadınların hem de erkeklerin bağımsız bir gelir elde etme hakkı için önemini kabul ettiğini gösteren bir işaret olarak kabul edilebilir. Özel izin programları olan 21 ülkenin 10'unda (Avusturya, Kıbrıs, Yunanistan, Fransa, Lüksemburg, Polonya, Portekiz, Romanya, İsveç, İngiltere) uygulanmıştır. Diğer 11'inde, ebeveyn izni için ödenen ücret, işte tutma planlarından daha düşüktür; bu da bakımın küçümsendiğini gösterir. Bazı durumlarda (İspanya gibi) bu izin ücretsiz olup, diğerlerinde ise çok düşük ücretlerle verilmiştir (Bulgaristan örneği). Bu durum, bakım sağlayıcıları, genellikle kadınları, ekonomik olarak diğer aile üyelerine bağımlı hale getirebilir. Bu sorun, özellikle

ailelerini geçindirmek için yalnızca kendi gelirlerine bağımlı olan bekar ebeveynler için daha da belirginleşmektedir. Bazı izin programları (örneğin Belçika ve Kıbrıs'ta) bu yüksek güvenlik açığını göz önünde bulundurarak bekar ebeveynlere daha yüksek oranlar sağlamıştır.

Avusturya, Belçika, Kıbrıs ve Birleşik Krallık'ta olduğu gibi, izin almanın işveren onayı gerektirdiği durumlarda, izin reddedilirse ebeveynlerden biri işini kaybetme riskiyle karşılaşabilir. Bu durum, özellikle çocuk bakımındaki rolleri nedeniyle, kadınları etkileyebilir. Ayrıca, erkek partnerlerinden genellikle daha düşük kazanç elde eden ve bekar ebeveyn olma olasılığı daha yüksek olan kadınlar, bu durumdan olumsuz etkilenebilir. İstihdam korunmazsa, izin alanlar, belirsiz bir ekonomide işsizlik riskiyle karşı karşıya kalabilirler. Bunun kadınlar için uzun vadeli sonuçları olabilir; bu durum, kadınların istihdamını ve kazanç beklentilerini olumsuz etkileyebilir.

Ebeveyn izni programları, ücretsiz veya düşük ücretli olduğu durumlarda cinsiyete dayalı iş bölümünü ve kadınların ekonomik bağımlılığını güçlendirme riski taşır. Bununla birlikte, izin verilmemesi, alternatif çocuk bakımı sağlanamıyorsa, kadınları istifaya zorlayabilir ve bu durumu daha da kötüleştirebilir. İzin planının tasarlanma şekli, bakımın eşitsiz dağılımını güçlendirebilir ya da daha dengeli bir paylaşım için teşvikler sağlayabilir. Bulgaristan'da işverenler sadece annelere ve bekar babalara ebeveyn izni vermekle yükümlüdür; bu durum, kadınların birincil bakıcılar olarak rolünü pekiştirmektedir. Buna karşılık, Belçika ve İtalya'daki ebeveyn izni programları, ebeveynleri paylaşmaya teşvik etmek amacıyla tasarlanmıştır: Belçika'da ebeveyn izni yalnızca yarı zamanlı olarak alınabilir; bu da her çalışanın çalışma süresini %50'ye kadar azaltmasına olanak tanır ve yalnızca her iki ebeveynin de izin alması durumunda tam zamanlı bakım sağlar. İtalya'da ise her

ebeveynin 15 gün hakkı vardır ve her ikisinin de dönüşümlü olarak çalışması beklenir, böylece toplamda 30 gün boyunca bakım sağlanabilir.

Ebeveyn izni sistemleri, kapsayıcılık açısından farklılık göstermektedir. Almanya'da, mini işçiler, işe devam etme veya işsizlik programlarına dahil olmasalar da ebeveyn izni alma hakkına sahiptirler. Avusturya, Bulgaristan, Yunanistan, Kıbrıs ve Finlandiya'da ebeveyn izni yalnızca çalışanlarla sınırlıdır; ancak çoğu ülkede serbest meslek sahipleri de bazen düşük ücretle olsa da bu kapsama dahil edilmektedir. Örneğin, Portekiz'de ebeveyn izni, çalışanlar için üçte iki oranda ödenirken, Çek Cumhuriyeti'nde çoğu çalışan için net ücretin %90'ına kıyasla ulusal asgari ücretin altında sabit bir miktar ödenmektedir. Avrupa'daki ev işçileri ise genellikle kayıt dışı istihdam edildiği için bu haklardan dışlanmaktadır. Göçmen kadınlar ve etnik azınlık grupları, çoğunlukla kayıt dışı düzenlemelerle ev işlerinde çalıştıkları için dışlanmaları, kesişimsel eşitsizlikleri daha da şiddetlendirmektedir (ILO, 2020a).

Ebeveyn izni, Avrupa genelinde ebeveynleri desteklemek için ana politika aracı olmasına rağmen, bazı hükümetler bunun yerine, her iki ebeveynin de ev dışında çalışması gereken ailelere çocuk bakımının sağlanmasını tercih etmektedirler. Örneğin, Hırvatistan, Danimarka ve Macaristan gibi ülkeler, çocuk bakımının mevcudiyetini sağlamaya odaklanırken, İsveç'te ülke çapında okul ve kreş kapanışları olmamış ve çocuk bakımı her zamanki gibi mevcut kalmıştır. Toplumsal cinsiyet perspektifinden bakıldığında hem erkeklerin hem de kadınların devam eden istihdamını ve kazançlarını daha iyi destekleyen çocuk izni, ebeveyn iznine göre tercih edilmektedir. Ebeveyn izni, eşit paylaşımcı bakım teşvikleri içermedikçe, cinsiyete dayalı iş bölümünü güçlendirme eğilimindedir. Sağlık açısından ise ebeveyn izni planları ve tele-çalışmanın teşvik edilmesi,

daha güvenli seçenekler olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle, çoğu ülkede çocuk bakımı yalnızca sağlık hizmetleri ve diğer temel hizmetlerde çalışanlar için garanti altına alınmıştır. Normalde bazı okullar ve kreşler iskelet kadro ile açık kalırken, bazı ülkelerde bu ülke çapında bir politika olarak uygulanmış (örneğin Portekiz, İngiltere), diğerlerinde ise hizmetler bölgeye veya yerel otoriteye bağlı olarak daha esnek bir şekilde sunulmuştur (örneğin Estonya, Letonya).

Birçok Üye Devlet, alternatif çözümler sunmuştur. Örneğin, İtalya'da ebeveyn iznine alternatif olarak 1.200 € tutarında toplu bebek bakıcılığı sübvansiyonu sağlanmış ve sağlık çalışanları 2.000 € alma hakkına sahip olmuştur. Romanya'da ise, çocuk bakımı için alternatif mali destek genellikle okul öncesi çocuğu olan düşük gelirli aileler için sağlanmış ve sağlık çalışanlarına çocuk bakıcılığı masraflarını karşılamak için %75'lik bir ücret artışı verilmiştir. Buna karşın, Bulgaristan, Kıbrıs, Çekya, Yunanistan, İrlanda ve İspanya gibi ülkelerde, sağlık hizmetleri ve diğer temel hizmetlerde çalışanları desteklemek için çocuk bakımı düzenlemeleri yapılmamıştır.

28 ülkede çalışan ebeveynleri desteklemek için sunulan politika yanıtlarının bir özetini sunmakta ve ebeveyn izni planlarını salgının kilitlenme döneminde çocuk bakımı hizmetiyle birleştirmektedir. Çalışan ebeveynleri en çok destekleyen ülkeler hem çocuk bakımı hem de iyi ücretli iznin mevcutken az destekleyenler ise çocuk bakımı ve ebeveyn izninin hiç mevcut olmadığı sol üst köşede yer almaktadır. Bu kategoriye en yakın ülke, yalnızca kamu sektörü çalışanlarının özel ebeveyn iznine erişebildiği İrlanda'dır. İspanya, ebeveyn izninin ücretsiz olduğu tek ülke olmuştur. Her iki ülkede de kilit çalışanlar dahil olmak üzere, çocuk bakımına erişim bulunmamaktadır. Sadece bir ülke, İsveç, okul kapanmamış olmasına rağmen, tüm ebeveynler için

çocuk bakımının tam olarak erişilebilirliğini korumuş ve aynı zamanda iyi ücretli izin sağlamıştır.

Covid-19 krizi, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini gözler önüne serdi ve kadınların iş kayıplarının yükünü taşımaya devam etmesi ve artan bakım yükleriyle karşılaşması durumunda toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki ilerlemenin tersine dönebilme riskini gündeme getirdi. Bu durum, aynı zamanda krizlerin değişim ve yeni politika geliştirme potansiyeline de işaret etti. Kriz, daha önce seyrek görülen bir uygulama olan uzaktan çalışmanın, Üye Devletlerde hızla yayılmasına yol açmakla kalmadı; aynı zamanda mevcut ücret yapılarının adilliği ve toparlanmanın yalnızca eski sosyal destek sistemlerini yeniden inşa etmeyi değil, daha iyi bir şekilde yeniden şekillendirmeyi hedeflemesi gerektiği sorununu da ortaya koydu.

Bu gelişmelerin hem Covid-19'dan toparlanma süreci hem de 2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi açısından Avrupa Birliği (AB) için önemli etkileri vardır (daha fazla tartışma için bkz. Vanhercke ve diğ., bu cilt). 2020-2025 için mevcut önerilen strateji, Covid-19 öncesinde bir artımlı değişim dönemi olarak tasarlanmıştır. Ancak, şu anda toplumsal cinsiyet eşitliği için çok daha fazla şey tehlikeye girmekte ve ilerlemenin tersine dönme riskiyle karşı karşıya kalınmaktadır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında önleyici eylemler ve daha sistemik değişim fırsatları yaratabilmek için stratejik girişimler gerekmektedir. 'Yeni Nesil AB' toparlanma programı, toplumsal cinsiyetin aktif bir şekilde ana akımlaştırması zorunlu kılmaktadır. Bu, sadece olumsuz etkilere karşı korunmak için değil, aynı zamanda daha fazla toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemenin hızlandırılmasının güçlü bir temel oluşturması için önemlidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırma politikaları, bu bölümde ele aldığımız 2020-2025 AB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'nin dört ana alanı için de büyük önem taşımaktadır: kadın istihdamının artırılması, eşit ücret, bakımda toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınlar için daha fazla ekonomik bağımsızlık. Kapanmadan en çok etkilenen hizmet sektörlerinde kadınların aşırı temsili ve yeni okul kapanışları veya bölünmüş programlar nedeniyle orta vadede iş ve bakımın uzlaştırılmasının zorlaşması olasılığı, kadın istihdam fırsatlarında bir düşüş riski yaratmaktadır. Bu risk, yüksek eğitilmiş ve profesyonel kadınlar dışında, düşük eğitilmiş, göçmen kadınlar ve etnik azınlık kökenli kadınları daha fazla etkileyebilir. Covid-19 nedeniyle işgücü piyasasından çıkmak zorunda kalan bu kadınların istihdam ve ücret beklentileri üzerinde uzun vadeli olumsuz etkiler görülebilir. Ayrıca, yüksek işsizlik oranları ve özellikle asgari ücretlerin reel olarak düşmesi durumunda, kadınların ücretlerinde ciddi bir bozulma riski de bulunmaktadır.

Uzaktan çalışmanın yaygınlaşması durumunda, bakımın daha eşit bir şekilde paylaşılması konusunda beklentiler olumlu olabilir. Ancak, 2002'de belirlenen Barcelona stratejisi ve çocuk bakımı hedeflerinin geriye çekilmesi, ebeveynlerden daha fazla bakım yükü beklenmesine yol açabilir (EIGE, 2020). Kadınların sadece uzaktan çalışması beklenirken, erkeklerin ofise geri dönmesi ve evden çalışmaya devam etmesi, cinsiyet ayrımcılığının yeni biçimlerini ortaya çıkarabilir. Ekonomik bağımsızlık açısından, ana risk istihdam fırsatlarının kaybı iken, sosyal korumaya erişim sorunu da büyük bir sorun teşkil etmektedir. Pandemiden alınan mesajlar karışıktır: Bir yandan, kadınların yoğunlaştığı sektörlerde destekleyici önlemler artırılmıştır, ancak sosyal koruma sistemindeki boşluklar halen devam etmektedir ve bu boşluklar, genellikle kadınların düşük geliri, güvencesiz veya kısa süreli çalıştığı işlerde yoğunlaşmasıyla ilişkilidir.

Bu riskleri aşmak ve eşi benzeri görülmemiş bir değişim hızından yararlanmak için, AB politikalarında üç ana gelişme olması gerektiğini öneriyoruz. İlk olarak, kurtarma planının toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırmaya yönelik ciddi bir taahhüt içermesi gerekmektedir (Frazer, 2020). Finansal krizden kurtarma planlarının toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksun olması (Villa ve Smith, 2013), kadınların ihtiyaçlarının ve çıkarlarının genellikle ihmal edilmesine yol açmıştır. AB, bu durumu tekrarlamamak için adımlar atmalıdır. Bunun yanı sıra, daha iddialı hedefler belirlenmesi gerekmektedir. Örneğin, ücretli çalışmanın ve ücretsiz bakım işinin daha geniş bir şekilde paylaşılmasını teşvik etmek için Covid-19 deneyiminden öğrenilen dersler kullanılmalıdır. Bu yaklaşım, eşitliği daha fazla teşvik etme potansiyeline sahip olmakla birlikte, işsizliğin artması durumunda alternatif istihdam fırsatlarına olan ihtiyacı da ele alacaktır. Birçok ülke, kısa süreli çalışma planlarını bir yıl veya daha uzun süre uzatmayı planlıyor (Financial Times, 2020b; The Guardian, 2020). Bu, kadınların ve erkeklerin bakımına daha fazla katılımı sağlamak için daha kısa ve daha esnek çalışma saatleri sunma fırsatıdır. Aynı zamanda, kadınların daha fazla ekonomik bağımsızlık kazanması için, geçici ve yarı zamanlı işlerde çalışanlar için daha uzun çalışma saatlerine geçişi kolaylaştıran koşullar yaratılmalıdır.

Bu düzenlemelere, ücretli ve ücretsiz çalışmanın cinsiyete göre daha eşit paylaşımına yönelik Covid-19 döneminde uygulanan uygunluk koşullarının gevşetildiği deneyler üzerine inşa edilen daha evrensel bir sosyal koruma da eşlik etmelidir. Bu iddialı plan, Covid-19'un ilk aşamalarında Avrupa Komisyonu içinde toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisinin askıya alınması gerektiği yönünde bildirilen görüşlerle çelişiyor gibi görünebilir (EPSU, 2020). Ancak, sonunda strateji kabul edilmiştir ve bu yazının yazıldığı sırada Komisyon, planlandığı gibi 2020 yılının son çeyreğinde bir

ücret şeffaflığı direktifi için teklif geliştirme sürecindeydi. Covid-19'un, AB'nin son zamanlardaki ilerlemeyi geri alma riskine karşı, savunmacı ve olumsuz bir yola girmek yerine olumlu bir yola girmesini sağlamak için toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerinin kriz müdahale stratejilerine dahil edilmesi gereken bir zamanda, dikkatleri toplumsal cinsiyet eşitliği konularından saptırma riski hâlâ devam etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca iyi zamanlar için bir politika gündemi olmaktan çıkıp, bu krizde toparlanma stratejilerinin Avrupa için daha sürdürülebilir ve eşit bir gelecek arayışına dayanmasını sağlamak her zamankinden daha büyük bir önem taşımaktadır.

Referanslar

- Adams-Prassl A., Boneva T., Golin M. & Rauh C. (2020a). Inequality in the impact of the coronavirus shock: evidence from real time surveys, Discussion Papers 13183, Bonn, Institute of Labor Economics (IZA).
- Adams-Prassl A., Boneva T., Golin M. & Rauh C. (2020b). Work tasks that can be done from home: evidence on the variation within and across occupations and industries, Discussion Papers 13374, Bonn, Institute of Labor Economics (IZA). <http://ftp.iza.org/dp13374.pdf>
- Albrecht C., Fichtl A. & Redler P. (2017). Fathers in Charge? Parental Leave Policies for Fathers in Europe, ifo DICE Report, 15 (1), 49-51. <https://bit.ly/35JIHcD>
- Alon T., Doepke M., Olmstead-Rumsey J. & Tertilt M. (2020). The impact of Covid-19 on gender equality, NBER Working Paper 26947.
- Araujo, M. C., Dormal, M., & Schady, N. (2017). *Child Care Quality and Child Development*. <https://doi.org/10.18235/0000664>
- Baltruks D., Hussein S. & Lara Montero A. (2017). Investing in the social services workforce, Brighton, European Social Network.
- BBC (2020). Coronavirus: France's health workers given pay rises worth €8bn, BBC News, 13 July 2020. <https://www.bbc.co.uk/news/world-europe-53398208>
- Brega, C., Besamusca, J., & Yerkes, M. (2024). Flexible work arrangements in collective agreements: evidence from Spain and the Netherlands. *Community, Work & Family*, 1–24.
- Bohnet, I. (2016). *What Works: Gender Equality by Design*. Harvard University Press.
- Boeri T. & Bruecker H. (2011). Short-Time Work Benefits Revisited: Some Lessons from the Great Recession, Discussion Papers 5635, Bonn, Institute of Labor Economics (IZA).

- Chung, H. (2020). Gender, Flexibility Stigma and the Perceived Negative Consequences of Flexible Working in the UK. *Soc Indic Res* 151, 521–545.
- Council of the EU (2019). Council Recommendation of 8 November 2019 on access to social protection for workers and the self-employed (2019/C 387/01), Official Journal of the European Union, 387/01, 15 November 2019.
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. & Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19 , *Review of Economics of the Household*, 18(4):1001-1017.
- Dias, F. A., Chance, J., & Buchanan, A. (2020). The motherhood penalty and The fatherhood premium in employment during Covid-19 : evidence from The united states. *Research in social stratification and mobility*, 69, 100542.
- DutchNews.nl (2020). Coronavirus income support scheme launched for 'forgotten' flexible workers, dutchnews.nl, 22 June 2020. <https://bit.ly/3jFdVIZ>
- ECDC (2020). Surveillance of Covid-19 at long-term care facilities in the EU/EEA, Technical report, Stockholm, European centre for disease prevention and control. <https://bit.ly/3oGadSC>
- EESC (2020). Opinion of the European Economic and Social Committee on the Gender Equality Strategy, SOC/633-EESC-2020, 15 July 2020, Brussels, European Economic and Social Committee (EESC). <https://bit.ly/2Gd4HFW>
- EIGE (2017). Gender segregation in education, training and the labour market: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, Report, Vilnius,

- European Institute for Gender Equality (EIGE). <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-2/en/pdf>
- EIGE (2020). Gender Statistics Database, online database. https://eige.europa.eu/genderstatistics/dgs/browse/eustrat/eustrat_bs
- El País (2020). Spain's guaranteed minimum income scheme will reach 255,000 people by June 26, says PM, El País, 7 June 2020.
- EPSU (2020). EPSU calls EU Commission not to betray frontline women workers: Pay Transparency Directive now!, Brussels, European Public Service Union (EPSU).
- Eurofound (2020a). Covid-19 EU Policywatch, online database.
- Eurofound (2020b). Covid-19 : Policy responses across Europe, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020c). Covid-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Eurofound.
- Eurofound (2020d). Living, working and Covid-19 : First findings – April 2020, Dublin, Eurofound.
- Fana M., Tolan S., Torrejón S., Urzi Brancati C. & Fernández-Macías E. (2020) The COVID confinement measures and EU labour markets, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Farré L. & González L. (2020). Quién se encarga de las tareas domésticas durante el confinamiento? Covid-19 , mercado de trabajo y uso del tiempo en el hogar, Nada Es Gratis, 23 April 2020.
- Financial Times (2020a). Boris Johnson in U-turn on surcharge for migrant NHS workers, Financial Times, 21 May 2020.

- Financial Times (2020b). France to extend crisis jobs scheme for up to two years, Financial Times, 8 June 2020.
- Frazer H. (2020). Covid-19 : Lessons from disadvantaged communities for EU social policy, Working Paper Series, Opinion Paper 24, Brussels,
- Goldin, C. (2021). *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton, NJ: Princeton University Press
- Hammerschmid A., Schmieder J. & Wrohlich K. (2020) Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer, Aktuell 42, Berlin, DIW Berlin, German Institute for Economic Research.
- Helsingin Sanomat (2020). Hundreds of thousands of Finns pay for an unemployment benefit that they are not entitled to- and the layoffs hit them the hardest (translated from Finnish), Helsingin Sanomat, 2 May 2020.
- Huerta M. C., Adema W., Baxter J., Han W.-J., Lausten M., Lee R. & Waldfogel J. (2013).
- Fathers' leave, fathers' involvement and child development: are they related? Evidence from Four OECD countries, Working Papers 140, Paris, OECD Publishing.
- Hupkau C. & Petrongolo B. (2020). Work, care and gender in the Covid-19 crisis: a CEP Covid-19 analysis, Paper 002, London, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- IFS (2020). How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown?, Briefing Note 290, London, The Institute for Fiscal Studies (IFS). <https://bit.ly/34EA4m1>
- ILO (2020a). The Covid-19 response: getting gender equality right for a better future for women at work, Policy Brief, Geneva, International Labour Organisation (ILO).
- ILO (2020b). COVID-19 and the world of work: Country policy responses, online database.

- ILO (2018). Care work and care jobs for the future of decent work, Geneva,
- Karamessini M. & Rubery J. (2013). Women and austerity: the economic crisis and the future for gender equality, Abingdon, Routledge.
- Lambert A., Cayouette-Remblière J., Guéraud E., Le Roux G., Catherine Bonvalet C., Girard V. & Langlois L. (2020). How the COVID-19 epidemic changed working conditions in France, *Population & Societies*, 579.
- Leschke J. & Jepsen M. (2011). The economic crisis: challenge or opportunity for gender equality in social policy outcomes? A comparison of Denmark, Germany and the UK, Working Paper 2011.04, Brussels, European Trade Union Institute (ETUI).
- Matsaganis M., Özdemir E., Ward T. & Zvakou A. (2016). Non-standard employment and Access to social security benefits, Research note 8/2015, Brussels, European Commission.
- Müller T & Schulten T. (2020). Ensuring fair short-time work – a European overview, Policy Brief 7, Brussels, European Trade Union Institute (ETUI).
- New Statesman (2020). Four out of five hotel and restaurant workers have been furloughed, ONS stats show, New Statesman, 23 April 2020.
- OECD (2020a). Coronavirus country policy tracker, online database.
- OECD (2020b). Covid-19: Protecting people and societies, Policy Brief, Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).
- OECD (2021). *The Gendered Impact of COVID-19: Evidence from OECD Countries*.
- Rubery J. (2013). Public sector adjustment and the threat to gender equality, in Vaughan-Whitehead D. (ed.), Public sector shock. The impact of policy retrenchment

- in Europe, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, Geneva, International Labour Office (ILO), 23-43.
- Rubery, J. & Johnson, M. (2019). Closing the gender pay gap: what role for trade unions?, Working paper, Geneva, International Labour Office (ILO), Bureau for Workers' Activities (ACTRAV).
- Rubery J., Grimshaw D., Keizer A. & Johnson M. (2018). Challenges and contradictions in the 'normalising' of precarious work, *Work, Employment & Society*, 32 (3), 509-527.
- Saad-Filho A. (2020). From Covid-19 to the end of neoliberalism critical sociology, 46 (4-5), 477- 485.
- Shin Y.-K. & Böckerman P. (2019). Precarious workers' choices about unemployment insurance membership after the Ghent system reform: the Finnish experience, *Social Policy Administration*, 53 (7), 921-938.
- Sevilla A. & Smith S. (2020). Baby steps: the gender division of childcare during the COVID-19 pandemic, Discussion Paper 14804, London, Centre for Economic Policy Research.
- Spasova S., Bouget D., Ghailani D. & Vanhercke B. (2019). Access to social protection for the selfemployed: determined by welfare state regimes?, *Journal of Poverty and Social Justice*, 27 (2), 157-175.
- Tamm, M. (2019). Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation, *Labour Economics*, Volume 59: 184-197.
- Telegram (2020). Under Croatian law, many health workers have a higher salary if they sit at home than when they work full time, translated from Croatian, Telegram, 17 April 2020.
- The Guardian (2020). Germany to extend coronavirus furlough to 24 months, *The Guardian News*, 18 August 2020.
- The Irish Times (2020). Call for 'precarious' contracts of frontline nurses to be clarified. Concern over

employment rights of hundreds of people recruited to fight Covid-19, The Irish Times News.

TUC (2020). Sick pay for all: how the Corona Virus has shown we need urgent reform of the sick pay system, London, Trades Union Congress (TUC).

UNISON (2020). Right that all staff in care to receive Covid payment, says UNISON.

United Nations (2020). Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights on his visit to Spain, Human Rights Council, Geneva, United Nations.

UUTISET (2020). Friday's papers: Intensive care, nurses' pay, and the happiest country in the world, UUTISET News, 20 March 2020.

Villa P. & Smith M. (2013). Policy in the time of crisis: employment policy and gender equality in Europe, in Karamessini M. and Rubery J. (eds.) Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality, Abingdon, Routledge.

4.1 Covid-19 Pandemisinin AB'deki Çalışan Bakıcılar Üzerindeki Çalışma, Politika ve Cinsiyet Etkileri

Covid-19 salgını, kadınların ücretsiz bakım işlerinin çoğunu üstlenirken aynı zamanda ücretli istihdama katılmasıyla, Avrupa Birliği genelinde bakım sorumluluklarında süregelen cinsiyet eşitsizliklerini keskin bir şekilde hafifletti. Pandemiden önce AB'de kadınlar, erkeklerin 2,3 saatine kıyasla ücretsiz bakım işlerine günde ortalama 4,1 saat harcıyordu (Eurostat, 2019). Okulların kapatılması ve yaşlı bakım hizmetlerine yönelik kısıtlamalar ev içi iş yükünü önemli ölçüde artırdığından, karantinalar sırasında bu dengesizlik daha da belirgin hale geldi. İtalya ve İspanya'dan yapılan araştırmalar, pandemi sırasında erkeklerin ev işlerine katkılarını artırırken, kadınların hala ek bakım yükünün%65-70'ini emdiğini göstermektedir (Del Boca ve diğerleri, 2020; Farré ve diğerleri, 2020). Bu "bakım cezasının" kadınların işgücü piyasasına katılımı ve kariyer ilerlemesi üzerinde önemli etkileri oldu.

Birçok AB üye ülkesi, pandemiden önce bakım sorumluluklarını daha adil bir şekilde yeniden dağıtmayı amaçlayan ilerici bakım politikaları uygulamıştı. İsveç ve Fransa gibi ülkeler cömert ebeveyn izni sistemleri ve sübvansiyonlu çocuk bakımı oluştururken, Almanya her iki ebeveyni de bakım verme saatlerini azaltmaya teşvik eden bir “aile çalışma süresi” modeli başlattı (OECD, 2020). Ancak pandemi bu sistemleri stres testiyle test ederek hem güçlü hem de zayıf yönleri ortaya çıkardı. Cinsiyet eşitliğine dayalı ebeveyn izni politikalarının köklü olduğu İsveç’te babalar, okulların kapatılması sırasında nispeten yüksek düzeyde bakım vermeyi sürdürdüler (Duvander ve Johansson, 2020). Buna karşılık, daha zayıf politika çerçevelerine sahip güney Avrupa ülkelerinde, kadınlar pandemik bakım vermenin yükünü çekti ve birçoğu işgücü piyasasından tamamen çıkmak zorunda kaldı (Romito ve diğerleri, 2021).

Pandemi sırasında uzaktan çalışmaya ani geçiş, çalışan bakıcılar için hem fırsatlar hem de zorluklar yarattı. Bir yandan, uzaktan çalışma esnekliği birçok çalışanın, özellikle de kadınların, ücretli iş ile artan bakım taleplerini daha iyi dengelemesine olanak tanıdı (Eurofound, 2021). Uzaktan çalışma altyapısının zaten geliştirildiği Finlandiya ve Hollanda’da, bakıcılar karantina sırasında iş-yaşam dengesinin iyileştiğini bildirdi (Poutanen ve ark., 2021). Öte yandan, iş ve ev yaşamı arasındaki sınırların bulanıklaşması, kadınların daha yüksek düzeyde stres ve tükenmişlik bildirmesiyle “iş yükünün yoğunlaşmasına” yol açtı (Bernhardt vd., 2022). Almanya’da yapılan bir araştırma, uzaktan çalışmanın bakımın sürekliliğini sağlarken, aynı zamanda geleneksel cinsiyet rollerini de güçlendirdiğini, çünkü kadınların çalışma programlarını erkeklere göre bakım ihtiyaçlarına göre ayarlama olasılığının daha yüksek olduğunu buldu (Hipp & Büning, 2021).

Bu zorlukların çözümünde AB genelindeki politika tepkileri karışık. Fransa ve Portekiz gibi bazı ülkeler acil bakım izni uygulamaya koydu ve çocuk bakımı sübvansiyonlarını genişletti (Fagan ve Norman, 2021). Avrupa Komisyonu'nun Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020-2025, iş-yaşam dengesi direktiflerinin uygulanmasının hızlandırılması çağrılarıyla yeniden aciliyet kazandı (Avrupa Komisyonu, 2021). Ancak bu önlemlerin çoğu zaman geçici veya yetersiz olduğu ortaya çıktı. Muhafazakâr cinsiyet normlarının hâkim olduğu Polonya ve Macaristan gibi Doğu Avrupa ülkelerinde, politika tepkileri bakım verme eşitsizliklerini büyük ölçüde göz ardı etti (Glass ve diğerleri, 2021). İlerici ülkelerde bile, salgın öncesi kalıcı bir sorun olan uygun fiyatlı, kaliteli çocuk bakımının olmayışı, diğer desteklerin etkinliğini sınırladı (Plantenga ve Remery, 2020).

Pandeminin bakım hizmetlerinde cinsiyet eşitliği üzerindeki uzun vadeli etkisi belirsizliğini koruyor. Bakım işinin ekonomik değerinin daha fazla tanınması ve erkeklerin ev işlerine katılımının artması da dahil olmak üzere bazı olumlu gelişmeler ortaya çıktı (Sevilla ve Smith, 2020). İsveç ve Danimarka'da yapılan anketler, babaların %25-30'unun pandemi sonrasında daha fazla bakım verme katılımını sürdürmeyi planladığını gösteriyor (Duvander ve Johansson, 2021). Ancak cinsiyetler arası ücret farkı (erkekleri izin almaktan caydırır) ve esnekliği cezalandıran işyeri kültürleri de dahil olmak üzere yapısal engeller devam etmektedir (Chung, 2020). AB'nin ücret şeffaflığına ilişkin 2022 direktifi ve Almanya'nın "bakıcı izni" girişimi ileriye yönelik adımları temsil ediyor ancak bunların etkisi uygulamaya bağlı olacak (Avrupa Parlamentosu, 2022).

İleriye dönük olarak kapsamlı politika yaklaşımları bakım krizinin birçok boyutunu ele almalıdır. Bu, uygun fiyatlı çocuk bakımının genişletilmesini (özellikle Güney ve Doğu

Avrupa'da), “kullan ya da kaybet” baba izni politikalarının güçlendirilmesini ve işverenlerin aile dostu çalışma düzenlemelerini benimsemeye teşvik edilmesini içermektedir (OECD, 2021). Pandemi, bakım vermenin özel bir konu değil, ekonomik bir zorunluluk olduğunu gösterdi- AB kurtarma fonları, daha dayanıklı, çeşitlikçi bakım sistemleri oluşturmak için bir fırsat sunuyor (Avrupa Komisyonu, 2021). AB pandemi sonrası toparlanmayı sürdürürken, bakım politikalarının ekonomik planlamaya odaklanması toplumsal cinsiyet eşitliği ve sürdürülebilir büyümenin sağlanması açısından hayati önem taşıyacak. İskandinav ülkelerinin deneyimleri, ilerici bakım politikalarının kadınların işgücüne katılımında ve ekonomik üretkenlikte fayda sağlayabileceğini gösteriyor- AB çapındaki reformlara bilgi vermesi gereken dersler (Ejrnæs ve Rostgaard, 2021).

4.2 Bakım, İstihdam ve AB Politika Yanıtları

AB'deki tüm bakımın yaklaşık %80'i ücretsiz bakım verenler tarafından sağlanmaktadır ve bu bakım verenlerin dörtte üçü kadınlardan oluşmaktadır. Kadınlar, haftada ortalama 22 saatini bakım ve ev işlerine harcarken, erkekler bu süreyi haftada 9 saat olarak geçirmektedir (EC, 2020a). Bakım verenlerin çoğu, ücretli istihdama da katılmaktadır (Eurofound, 2017). Uygun destekle birlikte, istihdam, finansal istikrar, sosyal destek, çalışan yardım programları ve bakım sorumluluklarından bir nebze olsun uzaklaşma gibi birçok fayda sunabilir (Hansen ve Slagsvold, 2014; Joseph ve Joseph, 2019). Ancak, aile üyelerine bakım sağlamak, zaman ve enerji gerektiren bir taahhüttür ve bu da iş ile bakım taleplerini uzlaştırmayı zorlaştırmaktadır (Spann ve diğerleri, 2020). Birden fazla rolü yönetmek, bakım verenler üzerindeki baskıyı artırabilir ve fiziksel ve psikolojik sağlıklarını olumsuz etkileyebilir (Wang ve diğerleri, 2011; Gaugler ve diğerleri, 2018). Bakım vermek,

aynı zamanda, kaçırılan kariyer fırsatları, işe devamsızlık ve azalan verimlilik gibi istihdamla ilgili maliyetlere de yol açabilir (Clancy ve diğerleri, 2019; Fuller ve Raman, 2019). Bakım taleplerine yaygın yanıtlar arasında, ücretli çalışma saatlerini azaltmak veya istihdamdan çıkmak yer almaktadır (Principi ve diğerleri, 2014; Moussa, 2019). Her iki durum da kaybedilen kazançlar veya azalan emeklilik katkıları nedeniyle, bakım verenlerin finansal güvenliği ve refahı üzerinde uzun vadeli sonuçlara yol açmaktadır (Lilly, 2011). AB’de, bakım vermek, özellikle Güney Avrupa’da kadınların istihdamıyla olumsuz bir şekilde ilişkilidir, ancak İskandinav ülkelerinde bu durum daha az görülmektedir (Kotsadam, 2011). Kadınların, ilerleyen yaşlarda erkeklere kıyasla emeklilik maaşı açığı yaşama olasılığı daha yüksektir. AB üye devletleri için son rakamlar, kadınların emeklilik maaşlarının ortalama olarak erkeklerinkinden %30,1 daha düşük olduğunu göstermektedir (EC, 2020a).

Bakım verenlerin istihdamda kalmalarını desteklemek, demografik değişim zamanında yaşanan işgücünün istihdam edilebilirliğini ve bakım sağlama sürdürülebilirliğini korumaktadır (Hoff ve diğerleri, 2014). AB ülkeleri genelinde, çalışan bakım verenler için uzun süreli izin, kısa süreli izin ve acil durum izni gibi çeşitli ücretli ve ücretsiz uyum politikaları mevcuttur (Yeandle, 2017). Örneğin, Almanya ve Hollanda, çalışanlara yılda 10 gün ücretli izin sağlayarak bakım sorumluluklarını yerine getirmelerine olanak tanımaktadır. İskandinav ülkelerinde, bakım sorumluluğu kamu sektörüne aittir ve işten uzun süreli izin alan aile bakım verenleri, belediyeler tarafından bakım sağlamak üzere istihdam edilebilmektedir (Eurofound, 2015). Bununla birlikte, diğer birçok AB ülkesinde, uzun süreli bakım izni ücretsizdir ve önemli bir gelir kaybıyla ilişkilidir (Eurocarers, 2020a). İrlanda’da, bakım veren izni kullanımı hala düşüktür, bu da bu seçeneğin farkındalığının

eksikliğini veya mevcut yasal düzenlemelerin çalışan bakım verenlerin ihtiyaçlarını karşılamadığını gösterebilir (Oircachtas Kütüphanesi ve Araştırma Hizmeti, 2019).

Avrupa Komisyonu (EC), tüm AB vatandaşları için sürdürülebilir ve adil bir istihdam sağlamak amacıyla asgari yasal standartlar belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. AB'de kadınlar hala erkeklerden daha az kazanmaktadır (Landmesser ve diğerleri, 2020), ancak 2019 istatistikleri, genel toplumsal cinsiyet ücret farkının 2018'deki %14,4'ten 2021'de %14,1'e hafif bir iyileşme gösterdiğini ortaya koymuştur (Eurostat, 2021). Mart 2020'de, EC, 2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'ni yayımlamış ve bağlayıcı bir ücret şeffaflığı önlemi ile kadınların toplumdaki rolüne ilişkin klişelere meydan okuyan bir kamu kampanyası da dahil olmak üzere, toplumsal cinsiyet ücret farkını kapatmaya yönelik eylemler belirlemiştir (EC, 2020a). Avrupa Sosyal Haklar Sütunu (EC, 2019), Avrupa genelinde kapsayıcı işgücü piyasaları ve refah sistemleri sağlamayı amaçlayan 20 ilke ortaya koymuştur. İlke 9, iş-yaşam dengesi ile ilgilidir ve bakım verenlerin yanı sıra ebeveynlerin de izin haklarına ve bakım hizmetlerine erişimlerinin sağlanması ve bakım sorumluluklarının kadınlar ve erkekler arasında paylaşılması gerektiğini belirtmektedir (EC, 2019).

Bir diğer AB yanıtı, Ebeveynler ve Bakım Verenler için İş-Yaşam Dengesi ile ilgili AB Direktifi 2019/118'dir (Avrupa Parlamentosu, 2019). 1 Ağustos 2019'da yasalanan direktif, "kadınlar ve erkekler arasında eşitlik ilkesini" (EC, 2017: 2) teşvik etmeyi, toplumsal cinsiyet istihdam farkını azaltmayı ve aileyle ilgili izinlerin toplumsal cinsiyet dengesi içinde kullanılmasını ve bakım sorumluluklarının kadınlar ve erkekler arasında paylaşılmasını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. AB üye devletlerinin, bu standartları ulusal yasaya aktarmak için Ağustos 2022'ye kadar süresi bulunmaktadır. Bu standartlar, ebeveynler için

haklar oluşturmanın yanı sıra, şu asgari yasal standartları sağlamaktadır: (1) bakım sorumlulukları olan kişiler için yılda beş gün bakım izni; ve (2) uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri veya azaltılmış çalışma saatleri gibi esnek çalışma düzenlemeleri talep etme hakkı.

Hollanda, Almanya, Yeni Zelanda, Avustralya ve Birleşik Krallık gibi ülkeler, esnek çalışma düzenlemeleri arayan çalışanlar için yasal düzenlemelere zaten sahiptir (Colombo ve diğerleri, 2011), ancak AB lkelerinin bu standartları yasaya nasıl aktaracağı konusunda bazı esneklikler bulunmaktadır. Örneğin, direktif, kardeşlere, arkadaşlara, komşulara veya diğer kişilere bakan kişilerin dahil edilip edilmeyeceğine veya bakım izni günlerinin ücretli olup olmayacağına karar vermeyi ye devletlere bıraktmaktadır (Avrupa Parlamentosu, 2019: Madde 3). Bu nlem, özellikle kadınlar için daha fazla mali zorluk yaşanmasını önleyerek, bu iznin toplumsal cinsiyet dengesi içinde kullanılmasını teşvik edebilir (Eurocarers, 2019).

4.3 Covid-19 Pandemisinin alışan Bakım Verenler zerindeki Etkisi

2020'nin başlarında, Covid-19 pandemisinin patlak vermesi, esnek çalışma düzenlemelerinin yaygın bir şekilde uygulanmasına yol açmış ve birçok Avrupalının nasıl, ne zaman ve nerede çalıştığını önemli lde değiştirmiştir. Uzaktan alışma, işverenlere çalışanların ev yaşamlarına dair benzeri görülmemiş bir bakış açısı sağlamış ve işverenler, çalışanlarının erişilebilirliği, geniş bant erişimi, bilgi teknolojisi becerileri, değişen çalışma ortamı, ebeveynlik ve evde eğitim sorumlulukları ile diğer bakım taahhütleri konusunda bir lde düşünceli olmak zorunda kalmıştır. Pandemi sırasında ailelere yüklenen ek bakım sorumlulukları, muhtemelen ücretli istihdamla bakımı dengeleyen kişilerin sayısını artırmıştır (Carers UK, 2020a). Araştırmalar,

pandeminin çalışan bakım verenlerin yaşamları üzerindeki etkisini vurgulamaya başlamıştır. Carers UK, Eylül 2020'de ankete katılan 1.374 bakım verenden %11'inin çalışma saatlerini azalttığını ve %9'unun bakım sağlamak için işi bıraktığını bulmuştur (Carers UK, 2020b). Pandemi sırasında iş ve bakımı dengeleme konusunda aile bakım verenlerinin deneyimlerine ilişkin bir İrlanda çalışması, okullar, gündüz merkezleri ve toplum hizmetleri tarafından sağlanan desteğin aniden kaybedilmesinin etkisini vurgulamıştır. Ayrıca, halk sağlığı önlemleri ve sosyal kısıtlamalar nedeniyle arkadaşlar, komşular ve diğer aile üyelerinin ulaşılabilir hale geldiğine ve iş programları ile bakım rutinlerinin giderek daha bulanık ve iç içe geçtiğine dair kanıtlar bulunmuştur (Lafferty ve diğerleri, 2021). Aile bakım verenleri, uzaktan çalışma veya esnek saatler gibi yeni çalışma biçimlerini benimserken aynı zamanda bakım sağlamak zorunda kalmıştır. Olağan destek düzeyleri olmadan, bu durum önemli ölçüde stres ve kaygıya yol açmıştır (Lafferty ve diğerleri, 2021).

Bu zorluklara rağmen, pandeminin bazı yönleri bakım verenler için fırsatlar da yaratmış olabilir. Birçok AB üye devletinde esnek çalışma hakkına yönelik yasal bir hak bulunmamasına rağmen, bakım verenler bir dizi esnek çalışma düzenlemesini “test etme” şansına sahip olmuştur. Pandemiye bağlı olarak, bazıları için uzaktan çalışmanın esnekliği, daha fazla özerklik ve aileyle geçirilen artan zamanla sonuçlanmış ve bu da iş ile bakımı uzlaştırma ile ilişkili bazı zorlukları hafifletmiş olabilir (Lafferty ve diğerleri, 2021). Pandemi, ayrıca, yarı zamanlı veya azaltılmış çalışma saatleri, ayarlanmış çalışma saatleri, geçici iş paylaşımları ve sıkıştırılmış saatler gibi diğer esneklik biçimlerinin daha sık kullanılmasına da yol açmış olabilir (CIPD, 2020).

4.4 Covid-19 Pandemisinin AB'deki Çalışan Bakıcılar Üzerindeki Çalışma, Politika ve Cinsiyet Etkileri

Covid-19 salgını, kadınların ücretli istihdamı sürdürürken ücretsiz bakım işinin orantısız yükünü taşımaya devam etmesiyle, Avrupa Birliği genelinde bakım sorumluluklarındaki yapısal cinsiyet eşitsizliklerini önemli ölçüde ortaya çıkardı. Pandemiden önce, AB'deki kadınlar ücretsiz bakıma erkeklere (2,3 saat) kıyasla neredeyse iki kat (günde 4,1 saat) zaman harcıyordu (Eurostat, 2019), bu eşitsizlik okullar ve bakım tesisleri kapandıkça karantinalar sırasında yoğunlaştı. Bazı çalışmalar erkeklerin ev işlerine artan katılımını vurgularken (Del Boca ve ark., 2020), kadınlar hala ek pandemik bakım yükünün %65-70'ini emerek geleneksel cinsiyet rollerini güçlendirdi (Farré ve ark., 2020). Bu kalıcı dengesizlik, özellikle kriz koşulları sistemik dayanıklılığı test ettiğinde, mevcut AB politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamadaki etkinliği hakkında kritik soruları gündeme getiriyor. Pandeminin “bakım cezası” yalnızca kadınların işgücü piyasasına katılımını baltalamakla kalmadı, aynı zamanda onlarca yıldır toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kaydedilen ilerlemenin kırılmasını da ortaya çıkardı.

AB'nin salgın öncesi politika ortamında İsveç'in cinsiyet ayrımı gözetmeyen ebeveyn izni ve Almanya'nın “aile çalışma süresi” modeli gibi ilerici girişimler yer alıyordu (OECD, 2020). Ancak kriz, üye devletler arasında politika etkinliğinde keskin eşitsizlikleri ortaya çıkardı. Sağlam bakım altyapılarına sahip İskandinav ülkeleri, babaların okulların kapatılması sırasında yüksek bakım verme seviyelerini koruduğu İsveç'te görüldüğü gibi daha fazla dayanıklılık gösterdi (Duvander ve Johansson, 2020). Buna karşılık, daha zayıf kurumsal desteğe sahip Güney Avrupa ülkeleri, kitlesel kadın işgücü çıkışlarına tanık oldu (Romito ve ark.,

2021). Bu farklılık, politika tasarımının son derece önemli olduğunu göstermektedir- evrensel çocuk bakım sistemleri ve “kullan ya da kaybet” baba izni kotaları, parçalanmış, gelir testine tabi yaklaşımlardan daha etkili görünmektedir. Böylece pandemi, İskandinav modellerinin Akdeniz ve Doğu Avrupa yaklaşımlarından daha iyi performans göstermesiyle bakım politikasının etkinliği konusunda doğal bir deney sağladı. Bu bulgular, AB'nin sosyal politikadaki mevcut yetki devri ilkesine meydan okuyor ve krizler sırasında toplumsal cinsiyet eşitliğinde gerilemeyi önlemek için daha güçlü bir uyumlaştırmaya ihtiyaç duyulabileceğini öne sürüyor.

Uzaktan çalışma, salgın sırasında çalışan bakıcılar için iki ucu keskin bir kılıç olarak ortaya çıktı. Uzaktan çalışma esnekliği, bazı kadınların istihdam ve bakım taleplerini dengelemesine yardımcı olurken (Eurofound, 2021), aynı zamanda “iş yükünün yoğunlaştırılmasını” ve kariyer cezalarını da kolaylaştırdı. Alman araştırmaları, kadınların çalışma programlarını bakım ihtiyaçları doğrultusunda ayarlama olasılığının erkeklerden daha yüksek olduğunu gösteriyor (Hipp ve Bünning, 2021), bu da geleneksel bölünmeleri sürdürüyor. Ayrıca, iş-yaşam sınırlarının bulanıklaşması kadınların ruh sağlığını orantısız bir şekilde etkilemiş, kadın bakıcıların %43'ü tükenmişlik belirtileri bildirirken erkeklerde bu oran %29'dur (Bernhardt vd., 2022). Bu sonuçlar, uzaktan çalışmanın bir dengeleyici olduğu yönündeki erken iyimserlikle çelişiyor ve bunun yerine, kültürel ve yapısal değişiklikler eşlik etmediği süreç “annelik cezasını” güçlendirebileceğini öne sürüyor. Esnek çalışma düzenlemeleri talep etme haklarını içeren AB'nin 2019 İş-Yaşam Dengesi Direktifi ilerlemeyi temsil ediyor ancak uygulama mekanizmalarından yoksun. Pandemi sonrası hibrit çalışma sağladıkça, esnekliğin kadınlar için bir kariyer tuzağı haline gelmesini önlemek için daha güçlü önlemlere ihtiyaç duyuluyor.

AB genelinde politika tepkileri belirgin biçimde eşitsizdir. Fransa ve Portekiz acil bakım izni uygulayıp çocuk bakımı sübvansiyonlarını genişletirken (Fagan & Norman, 2021), Doğu Avrupa ülkeleri bakım verme eşitsizliklerini büyük ölçüde görmezden geldi (Glass ve diğerleri, 2021). Sağlam önlemlerin bile çoğu zaman geçici olduğu ortaya çıktı ve bakım altyapısına yapılan kronik yetersiz yatırımı gidermede başarısız oldu. Avrupa Komisyonu'nun Cinsiyet Eşitliği Stratejisi salgın sırasında aciliyet kazandı ancak uygulaması düzensiz olmaya devam ediyor. Özellikle, önceden bakım açığı bulunan ülkelerde kadın istihdamında en keskin düşüşler görüldü ve bu da krizler sırasında politika boşluklarının nasıl arttığına altını çizdi. AB'nin kurtarma fonları bu eşitsizlikleri düzeltme fırsatı sunuyor ancak mevcut harcama tahsisleri yetersiz kalıyor. €672 milyarlık İyileştirme ve Dayanıklılık Tesis'i'nin yalnızca %3'ü açıkça bakım ekonomisi yatırımlarına tahsis edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2021), bakımın ekonomik dayanıklılık açısından merkezi önemi göz önüne alındığında göze çarpan bir gözetimdir.

İleriye bakıldığında, salgının toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin mirası tartışmalı olmaya devam ediyor. İskandinav ülkelerinde daha fazla erkek bakıcı katılımı da dahil olmak üzere bazı olumlu eğilimler ortaya çıkarken (Duvander ve Johansson, 2021), yapısal engeller devam ediyor. Cinsiyetler arası ücret farkı (2021 itibarıyla AB'de %14,1) erkekleri izin almaktan caydırmaya devam ediyor (Eurostat, 2021) ve işyeri kültürleri hâlâ esnekliği cezalandırıyor (Chung, 2020). AB'nin 2022 Ücret Şeffaflığı Direktifi ilerlemeye işaret ediyor ancak sıkı bir uygulama gerektiriyor. Sonuçta kriz, bakım vermeyi özel bir sorundan ziyade temel bir ekonomik sorun olarak aydınlattı. Gelecekteki politika aşağıdakilere öncelik vermelidir: (1) AB çapında uyumlaştırılmış bakım standartları, (2) baba izni alımı için bağlayıcı kotalar, (3)

kurtarma finansmanına bağlı bakım altyapısı yatırımları ve (4) esnek işçiler için ayrımcılık karşıtı korumalar. Bu tür kapsamlı reformlar olmadan, salgının toplumsal cinsiyet eşitliğindeki aksaklıklar kalıcı hale gelebilir ve AB'nin ekonomik üretkenliği ve sosyal uyumu açısından kalıcı sonuçlar doğurabilir. İskandinav deneyimi, ilerici bakım politikalarının kadınların işgücüne katılımında ve GSYİH büyümesinde fayda sağladığını gösteriyor- AB'nin sendika çapında acilen uygulaması gereken dersler (Ejrnæs ve Rostgaard, 2021).

4.5 İş Etkileri

Pandemi sırasında, birçok çalışan için esnek çalışma düzenlemeleri uygulanmıştır. AB'nin Ebeveynler ve Bakım Verenler için İş-Yaşam Dengesi Direktifi, bakım verenlerin esnek çalışma talebinde bulunma hakkına yönelik yasal bir temel sağlarken, bir kriz sırasında olsa da uzaktan çalışma, Avrupa işgücünün büyük bir bölümü için uygulanabilir bir seçenek olarak geniş çapta kabul görmüştür. Uzaktan çalışma, esnek çalışmanın bir biçimidir; bakım verenlerin mümkün olduğunca çeşitli esnek çalışma düzenlemelerinden oluşan çok boyutlu esneklikten yararlanacağı öne sürülmüştür (Matheson ve diğerleri, 2020; 2021). Serbest meslek, güvencesiz istihdam ve gig ekonomisinde çalışma gibi farklı iş bağlamları dikkate alınmalıdır. Bunlar, doğası gereği esneklik ve özerklik sundukları için özellikle bakım verenler için çekici olabilir (Halvorsen ve Morrow-Howell, 2017). Bu çalışma biçimlerindeki bakım verenler, pandemi sırasında benzersiz bir dizi zorlukla karşı karşıya kalmıştır (Apouey ve diğerleri, 2020). Tüm çalışan bakım verenler için toplumsal cinsiyet eşitliği ve iş-yaşam dengesi politikalarının mümkün olduğunca kapsayıcı olmasını sağlamak amacıyla daha fazla düşünülmesi gerekebilir.

Araştırmalar, pandeminin yöneticilerin çalışanlarının ev koşullarına yönelik empati ve şefkatlerinde algılanan bir artışa yol açtığını öne sürmektedir (Burnford, 2020). Pandemi sırasında kendi iş ve aile talepleriyle mücadele eden işverenler, pandemi sonrasında hala iş ve bakımı yönetmek zorunda kalan çalışan bakım verenlere yönelik daha fazla anlayış ve şefkat gösterebilir. Bakım taahhütleri ve tercih edilen çalışma modelleri hakkında ilk kez diyaloglar gerçekleşmiş olabilir ve bu da işverenlere, bakım verenlerin yeni çalışma biçimlerini entegre etmelerine neyin yardımcı olduğunu veya engellediğini dinleme ve öğrenme fırsatı sunmuştur. İşverenler ve politika yapımcılar arasında yeni empati ve artan farkındalık, yeni iş-yaşam dengesi hükümleri uygulandığında bakım verenlerin tanınmasını ve daha iyi desteklenmesini sağlamaya yardımcı olabilir.

4.6 Politika Etkileri

Tüm gelecekteki politika yanıtları, pandemi sonrası “yeni normal” yansıtmalıdır. AB Direktifi 2019/118, en az beş günlük bakım izni şeklinde kısa süreli izin ve artan esneklik potansiyeli önerirken, daha geniş bir destek ve politika yanıtları yelpazesi gerekli olabilir. Pandeminin gösterdiği gibi, bakım vermek son derece karmaşık ve zorlu olabilir; destek ihtiyaçları zamanla değişir ve bakım alıcının sağlık durumuna bağlıdır (Colombo ve diğerleri, 2011; Phillips ve diğerleri, 2020). Bu nedenle, bakım verenlerin iş ve bakım sorumluluklarını birleştirmelerini sağlayacak politikalar ve izin hakları daha fazla düşünülmelidir. Bakım vermekle ilişkili finansal yük ve işten ücretli izin alma ihtiyacı da dikkate alınmalıdır. Eurocarers (2020b), tüm AB hükümetlerini, bakım verenlere süre, uygunluk, esneklik ve tazminat açısından “gerçek ihtiyaçlarını” karşılayan izin hakları sağlamaya çağırmıştır.

AB direktifinin hükümleri, çalışan bakım verenlerin iş-yaşam dengesini geliştirmeye yönelik önemli bir adım olsa da (Lafferty ve diğerleri, 2020), işverenler yine de politikayı uygulamaya dönüştürmede kritik bir rol oynamaktadır (Yeandle ve diğerleri, 2003). Araştırmalar, işverenlerin ve hat yöneticilerinin, yasada yer alsa bile ulusal politika hakkında zayıf bir farkındalık ve anlayışa sahip olabileceğini göstermiştir (Cooper ve Baird, 2015). Bu bilgi boşluğu, esnek çalışma düzenlemelerini müzakere etmek isteyen çalışanlar için önemli bir engel teşkil edebilir ve yeni politikaların pandemi sonrasında etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak için uygun eğitim ve öğretim ihtiyacını vurgulamaktadır.

İstihdam politikası, bakım verenlerin iş-yaşam dengesini sağlamanın yalnızca bir bileşenidir. Adil ve destekleyici istihdam uygulamaları ve bakım veren dostu örgütsel kültürler çok önemlidir, ancak hükümetler aynı zamanda resmi bakım hizmetlerinin ve kamu hizmetlerinin mevcudiyetini de ele almalıdır. Tıpkı çocuk bakımının ebeveynlerin istihdama katılmalarını sağlayan temel bir hizmet olarak görülmesi gibi, “yedek bakım” ve uygun dinlenme veya toplum hizmetlerine erişim, bakım verenlerin sürdürülebilir bir şekilde istihdamda kalmalarını sağlamak için gereklidir (Pickard ve diğerleri, 2018). Bu, özellikle pandemi sonrasında, daha önce iş-bakım uzlaşmasını mümkün kılan birçok hizmetin askıya alınmış veya geri çekilmiş olması nedeniyle geçerlidir (Carers UK, 2020c). Desteklerin entegre ve bütünsel olmasını sağlamak için, bakım verenler, bakım veren savunuculuk grupları, işverenler, sendikalar ve akademisyenler gibi paydaşlar, iş-yaşam dengesi politikalarının tasarımı, geliştirilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesine dahil edilmelidir.

4.7 Toplumsal Cinsiyet Etkileri

Pandeminin başlarında, virüsün yayılmasını yavaşlatmaya yönelik hükümet yanıtlarının kadınları orantısız bir şekilde etkileyeceğine dair kanıtlar ortaya çıkmaya başlamıştır (Avrupa Parlamentosu, 2020). Bakım verenlerin çoğunluğu kadınlardan olduğundan ve birçoğunun çocuk bakımı sorumlulukları da bulunduğundan, artan bakım talepleri ve bakıma ilişkin geleneksel ve kültürel beklentiler, kadınların istihdamda kalma yeteneklerini olumsuz etkilemiş olabilir. Gazete ve medya raporları, pandemi sırasında aile içi bakımın eşit olmayan bir şekilde bölündüğüne dair bol miktarda kanıt sunmuştur; çocuk bakımı, evde eğitim ve ev işleri, erkek eşlerin de evden çalıştığı çift gelirli hanelerde bile ağırlıklı olarak kadınlara düşmüştür (Ferguson, 2020; O'Connor, 2021). Gelecekteki işyeri ilerlemeleri konusunda dikkatli olunmalıdır. Esnek çalışma konusunda ilerleme kaydedilmiş olsa da, bu durum kadınların işgücünde kalmalarını sağlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik edebilirken, bakım ve istihdamı birleştirmeye ilişkin toplumsal cinsiyet klişeleri ve eşitsizliklerin yanlışlıkla pekiştirilme riski de bulunmaktadır (Porte ve diğerleri, 2020).

Kadınlar, pandemiyle ilişkili değişikliklerin bir sonucu olarak ekonomik dezavantaja daha açıktır; ücretli bakım izni konusu belki de şimdi her zamankinden daha önemlidir. Bu daha fazla eşitsizlik, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ekonomik güvenliği ve işgücüne katılımı üzerinde uzun vadeli sonuçlar doğurabilir (Cook ve Grimshaw, 2020). Avrupa Konseyi (2020: 5), pandeminin “öncelikle kadınlar tarafından gerçekleştirilen, ücretli veya ücretsiz bakım işinin statüsünü artırmak için uygun bir an” sunduğunu belirtmiştir. EC (2020b: 1), “pandemiden toplumsal cinsiyete duyarlı bir iyileşmenin, bakım sorumluluklarının eşit paylaşımını teşvik ederek, cam tavanı kırarak ve kadınların becerilerini, çabalarını ve sorumluluklarını daha iyi değerlendirerek toplumsal cinsiyet ücret farkını ele alması gerektiğini” kabul

etmiştir. AB üye devletleri, şimdi AB Direktifi 2019/118'de önerildiği gibi bakım izni günlerini “ücretli” hale getirmeyi düşünmelidir, çünkü bu, bunun toplumsal cinsiyet dengesi içinde kullanılmasını teşvik edebilir. Tazminat, ebeveyn izni ve hastalık izniyle aynı düzeyde veya gelir veya vergi katkılarına dayalı olarak sunulabilir. Bu, kadınlar ve erkekler arasındaki bakım dengesizliğini ele almanın somut bir yolu olabilir ve bakım sorumluluklarını daha adil bir şekilde yeniden dağıtmaya yardımcı olabilir. Direktifin orijinal amacı toplumsal cinsiyet istihdam farkını azaltmak olduğundan, AB genelindeki hükümetler şimdi pandeminin geçen yıl boyunca etkisini dikkate almalı ve asgari hükümlerinin bunu başarması için hala muhtemel olup olmadığını düşünmelidir.

4.8 Sonuç

Covid-19 pandemisi, çalışan bakım verenler de dahil olmak üzere birçok kişinin ev ve çalışma yaşamlarını etkilemiş ve önceki yapısal toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini daha da kötüleştirmiştir. Bununla birlikte, birçok zorluk getirmiş olsa da bazı fırsatlar da yaratmıştır. AB Direktifi 2019/118'de belirtilenler gibi politikalar doğru bir şekilde uygulanırsa, pandemi sonrasında esnek çalışma düzenlemeleri isteyen bakım verenler için yeni hayati yasal korumalar sağlayacaktır. AB üye devletleri, direktifin standartlarını asgari gereklilikleri aşan hükümlerle vatandaşlarını hak sahibi yaparak, son zamanlardaki işyeri esnekliğindeki ilerlemelerden yararlanan iş-yaşam politikası müdahaleleri uygulayarak ve bakımda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ele alarak bu standartların üzerine inşa etme fırsatına sahiptir. Üye devletler, bakımın çeşitli, dinamik ve öngörülemeyen doğasını tanıyarak, ücretli ve ücretsiz izin seçeneklerinden oluşan bir paket sunmayı tercih edebilir. Pandemi, iş-yaşam dengesinin anlamını dönüştürmüştür ve bakım verenlerin iş ve bakımı uzlaştırmalarını desteklemeyi amaçlayan politikalar uygulanırken pandeminin iş, politika ve toplumsal cinsiyet etkileri dikkate alınmalıdır.

Referanslar

- Apouey, B., Roulet, A., Solal, I. & Stabile, M. (2020). Gig workers during the COVID-19 crisis in France: financial precarity and mental well-being, *Journal of Urban Health*, 97(6): 776–95.
- Burnford, J. (2020). *What Can the Covid Crisis Teach Us about Gender Equality?*, London: People Management.
- Carers UK (2020a). *Carers Week 2020 Research Report*, London: Carers UK.
- Carers UK (2020b). *Caring Behind Closed Doors: Six Months On*, London: Carers UK.
- Carers UK (2020c). *Caring Behind Closed Doors: Forgotten Families in the Coronavirus Outbreak*, London: Carers UK.
- CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) (2020). *Coronavirus: Flexible Working During the Pandemic and Beyond*, London: CIPD.
- Clancy, R.L., Fisher, G.G., Daigle, K.L., Henle, C.A., McCarthy, J. & Fruhauf, C.A. (2019). Eldercare and work among informal caregivers: a multidisciplinary review and recommendations for future research, *Journal of Business and Psychology*, 35(1): 9–27.
- Colombo, F., Llena-Nozal, A., Mercier, J. & Tjadens, F. (2011). *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*, Paris: OECD Publishing.
- Cook, R. & Grimshaw, D. (2020). A gendered lens on COVID-19 employment and social policies in Europe, *European Societies*, 23(1): S215–27.
- Cooper, R. & Baird, M. (2015). Bringing the ‘right to request’ flexible working arrangements to life: from policies to practices, *Employee Relations*, 37(5): 568–81.
- EC (European Commission) (2017). *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Work–Life Balance for Parents and Carers and Repealing*

- Council Directive 2010/18/EU, Brussels: European Commission.
- EC (2019). *The European Pillar of Social Rights in 20 Principles*, Brussels: European Commission.
- EC (2020a). *A Union of Equality: The Gender Equality Strategy 2020–2025*, Brussels: European Commission.
- EC (2020b). *Equal Pay? Time to Close the Gap!*, Brussels: European Commission.
- Ejrnæs, A. & Rostgaard, T. (2021). *How Different Parental Leave Schemes Create Different Take-Up Patterns: Denmark in Nordic Comparison*. *Social Inclusion*, 9(2): 313-324.
- Eurocarers (2019). *The Work Life Balance Directive: What Is in It for Carers?*, Brussels: Eurocarers.
- Eurocarers (2020a). *Implementation of Work–Life Balance Directive and New Carers’ Rights– Where Do We Stand?*, Brussels: Eurocarers.
- Eurocarers (2020b). *Enhancing the Rights of Informal Carers – Eurocarers’ Response to the Consultation on the Social Pillar Action Plan*, Brussels: Eurocarers.
- Eurofound (2015). *Working and Caring: Reconciliation Measures in Times of Demographic Change*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2017). *European Quality of Life Survey 2016: Quality of Life, Quality of Public Services, and Quality of Society*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Council (2020). *Council Conclusions on Tackling the Gender Pay Gap: Valuation and Distribution of Paid Work and Unpaid Care Work*, Brussels: European Council.
- European Parliament (2019). *Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Work–Life Balance for Parents and Carers and*

- Repealing Council Directive 2010/18/EU, Brussels: Official Journal of the European Union.
- European Parliament (2020). Report on the Gender Perspective in the COVID-19 Crisis and Post-crisis Period (2020/2121(INI)), Brussels: European Parliament.
- Eurostat (2021) Data Browser: Gender Pay Gap in Unadjusted Form, Luxembourg: Eurostat.
- Ferguson, D. (2020). 'I feel like a 1950s housewife': how lockdown has exposed the gender divide, *The Guardian*.
- Fuller, J. & Raman, M. (2019). *The Caring Company*, Cambridge, MA: Harvard Business School.
- Gaugler, J.E., Pestka, D.L., Davila, H., Sales, R., Owen, G., Baumgartner, S.A., Shook, R., Cunningham, J. & Kenney, M. (2018). The complexities of family caregiving at work: a mixed-methods study, *International Journal of Aging & Human Development*, 87(4): 347–76.
- Halvorsen, C.J. & Morrow-Howell, N. (2017) A conceptual framework on selfemployment in later life: toward a research agenda, *Work, Aging and Retirement*, 3(4): 313–24.
- Hansen, T. & Slagsvold, B. (2014) Feeling the squeeze? The effects of combining work and informal caregiving on psychological well-being, *European Journal of Ageing*, 12(1): 51–60.
- Hoff, A., Reichert, M., Hamblin, K.A., Perek-Bialas, J. & Principi, A. (2014) Informal and formal reconciliation strategies of older peoples' working carers: the European carers work project, *Vulnerable Groups & Inclusion*, 5(1): 24264.
- Joseph, G. & Joseph, A. (2019). Exploring employment as a space of respite and resistance for family caregivers, *Health & Social Care in the Community*, 27(6): 1481–9.
- Kotsadam, A. (2011). Does informal eldercare impede women's employment? The case of European welfare states, *Feminist Economics*, 17(2): 121–44.

- Lafferty, A., Dowling-Hetherington, L., Fahy, M., Paul, G., Phillips, D., Fealy, G., Moloney, B., Duffy, C. & Kroll, T. (2020). Submission to the Public Consultation on Flexible Working, Department of Justice and Equality, Dublin: The CAREWELL Project, University College Dublin.
- Lafferty, A., Phillips, D., Dowling-Hetherington, L., Fahy, M., Moloney, B., Duffy, C., Paul, G., Fealy, G. & Kroll, T. (2021). Colliding worlds: family carers' experiences of balancing work and care in Ireland during the COVID-19 pandemic, *Health & Social Care in the Community*, 1–10.
- Landmesser, J.M., Orłowski, A.J. & Russek, M.A. (2020). Gender pay gap across the income distribution: analysis for the EU, *Acta Physica Polonica, A.*, 138(1): 31–40.
- Lilly, M.B. (2011). The hard work of balancing employment and caregiving: what can Canadian employers do to help?, *Healthcare Policy/Politiques de Sante*, 7(2): 23–31.
- Matheson, R., Judd-Lam, S., Gleeson, P. & Viswanathan, P. (2020). Briefing 2: Working Remotely Can Work for Carers but Multi-dimensional Flexibility Will Even Better Meet Their Needs, North Sydney: Carers and Employers.
- Matheson, R., Judd-Lam, S., Bainbridge, H. & Townsend, K. (2021). Briefing 3: Flexible Working Is Important, but Employers Need a Broader Workplace Strategy for Carers, North Sydney: Carers and Employers.
- Moussa, M.M. (2019). The relationship between elder caregiving and labour force participation in the context of policies addressing population ageing: a review of empirical studies published between 2006 and 2016, *Ageing and Society*, 39(6): 12.
- O'Connor, A. (2021). Covid has reduced women to a 1950s gender stereotype, *The Irish Examiner*, 8 March,

- Oireachtas Library and Research Service (2019). Spotlight: Mind the Care Gap –Exposing the Health System’s Vulnerability to the Gap Between Family Care Provision and Anticipated Demand, Dublin: Houses of the Oireachtas.
- Phillips, D., Paul, G., Fahy, M., Dowling-Hetherington, L., Kroll, T., Moloney, B., Duffy, C., Fealy, G. & Lafferty, A. (2020). The invisible workforce during the COVID-19 pandemic: family carers at the frontline, *HRB Open Research*, 3(24): 1–11.
- Pickard, L., Brimblecombe, N., King, D. & Knapp, M. (2018). ‘Replacement care’ for working carers? A longitudinal study in England, 2013–15, *Social Policy & Administration*, 52(3): 690–709.81–310.
- Porte, C.D.L., Larsen, T.P. & Szelewa, D. (2020). A gender equalizing regulatory welfare state? Enacting the EU’s Work–life balance directive in Denmark and Poland, *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 691(1):84–103.
- Principi, A., Lamura, G., Sirolla, C., Mesthencos, L., Bien, B., Brown, J., Krevers, B., Melchiorre, M.G. & Doehner, H. (2014). Work restrictions experienced by midlife family care-givers of older people: evidence from six European countries, *Ageing and Society*, 34(2): 209–31.
- Sevilla, A. & Smith, S. (2020). Baby steps: The Gender Division of childcare after COVID19, *CEPR Discussion Paper*, 14804.
- Spann, A., Vicente, J., Allard, C., Hawley, M., Spreuwenberg, M. & de Witte, L. (2020). Challenges of combining work and unpaid care, and solutions: a scoping review, *Health & Social Care in the Community*, 28(3): 699–715.
- Wang, Y.N., Shyu, Y.I.L., Chen, M.C. & Yang, P.S. (2011). Reconciling work and family caregiving among adult-child family caregivers of older people with dementia:

effects on role strain and depressive symptoms, *Journal of Advanced Nursing*, 67(4): 829–40.

Yeandle, S. (2017). *Work–care reconciliation policy: legislation in policy context in eight countries*, report prepared for the German Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Yeandle, S., Phillips, J., Scheibl, F., Wigfield, A. & Wise, S. (2003). *Line Managers and Family-Friendly Employment*, Bristol: Policy Press.

5.1 Avrupa’da Covid-19 İstihdam ve Sosyal Politikalarına Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Bakış

Erkeklerin Covid-19 hastalığından orantısız bir şekilde daha fazla etkilendiği (Global Health 50-50, 2020) göz önüne alındığında, pandeminin yarattığı sonuçlar kadınlar için ciddi sorunlara yol açmıştır: artan kanıtlar, üreme sağlığı hizmetlerine erişimin azalması, artan ev içi şiddet ve odaklandığımız alan olarak kadınların geçim kaynakları üzerindeki orantısız etkileri gibi konulara işaret etmektedir (Wenham ve diğerleri, 2020).

Daha önceki ekonomik krizlerde, erkeklerin işleri ve gelirleri ilk etapta daha sert bir darbe almıştır, çünkü erkekler genellikle inşaat ve imalat gibi ekonomik döngülere daha bağlı sektörlerde çalışmaktadır (Alon ve diğerleri, 2020). Ancak kriz sonrası uygulanan kemer sıkma politikaları, kadınların yoğun olarak istihdam edildiği kamu sektöründeki kesintiler nedeniyle kadın istihdamını daha fazla etkilemiştir (Rubery, 2015). Bu durum, istihdam üzerindeki toplumsal cinsiyet

temelli etkilerin iki katmanlı olduğunu göstermektedir: biri krizin kendisinden kaynaklanırken, diğeri krize yanıt olarak uygulanan politikalardan kaynaklanmaktadır.

Şimdiye kadar, Covid-19 krizi, istihdam üzerindeki toplumsal cinsiyet temelli etkileri açısından önceki krizlerden farklıdır. Bir yandan, kadınlar temel sağlık ve sosyal bakım çalışanları arasında orantısız bir şekilde temsil edilmekte ve artan görünürlükleri nedeniyle daha fazla tanınma şansı bulabilmektedir (Blaskó ve diğeri, 2020). Ancak bu çalışanlar COVID-19 'a daha fazla maruz kalmakta ve birçok ülkede yeterince korunmamaktadır. Ayrıca, sosyal mesafe ve kısıtlamalar nedeniyle kapanmak zorunda kalan hizmet sektörlerinin birçoğunda kadın çalışanlar ağırlıktadır – özellikle konaklama ve turizm sektörlerinde. Nitekim, ILO verilerine göre, 2018 yılında Avrupa genelinde çalışan kadınların %84'ü hizmet sektöründe istihdam edilirken, bu oran erkeklerde %61 idi (Blaskó ve diğeri, 2020). Buna bağlı olarak, kadınlar AB genelinde kapanan sektörlerde orantısız bir şekilde temsil edilmektedir; bu oran Yunanistan'da %49'dan Letonya'da %69'a kadar değişmektedir (Fana ve diğeri, 2020).

Kadınlar aynı zamanda standart dışı ve güvencesiz istihdam biçimlerinde de orantısız bir şekilde temsil edilmekte ve bu durum hem ilk kapanma döneminde hem de ekonomik kriz derinleştikçe iş kaybı riskini artırmaktadır. Birleşik Krallık, Almanya ve ABD'de kadınların işsiz kalma veya gelir kaybı yaşama olasılığı erkeklerden daha yüksektir (Adams-Prassl ve diğeri, 2020). Bu gelir kaybı, genellikle erkeklerden daha az kazanan, tasarruf ve varlıklara daha az erişimi olan (Schneebaum ve diğeri, 2018) ve yoksulluk riski daha yüksek olan kadınlar için özellikle ciddi sonuçlar doğurabilir (Barbieri ve diğeri, 2016). Toplumsal cinsiyet, daha geniş yapısal eşitsizliklerle kesişerek, tek ebeveynli anneler ve BAME (Siyah, Asyalı ve Azınlık Etnik) kadınlar

gibi bazı kadın gruplarını yoksulluk riskine daha fazla maruz bırakmaktadır.

Covid-19 krizinin bir diğer benzersiz özelliği, kapanma ve sosyal mesafe önlemleri nedeniyle okul ve kreşlerin kapanmasının çocuklu haneler üzerinde yarattığı büyük etkidir. Çocuklu haneler, ücretli iş ile yoğun zaman gerektiren çocuk bakımı ve evde eğitim faaliyetlerini bir arada yürütmek zorundadır. Bu yükün büyük bir kısmı, toplumsal normlar (Avrupa’da birçok kişi, çocuk bakımı ve ev işlerinden kadınların, ücretli işten ise erkeklerin sorumlu olduğuna inanmaktadır (Blaskó ve diğerleri, 2020)) ve heteroseksüel çiftlerde kadınların genellikle daha az kazanması ve/veya daha az çalışması nedeniyle kadınlara düşmektedir (Adams-Prassl ve diğerleri, 2020). Araştırmacılar, kadın işsizliğinde ve toplumsal cinsiyet ücret farkında büyük artışlar öngörmektedir (Alon ve diğerleri, 2020). Bu durum, ABD ve Kanada’da çocuklu kadınların, çocuklu erkeklere kıyasla çalışma saatlerini azaltma veya işi bırakma olasılığının daha yüksek olmasıyla zaten kanıtlanmıştır (Collins ve diğerleri, 2020; Qian ve Fuller, 2020).

5.2 Politika Önerileri

Refah devletlerinin amacı, vatandaşlar ile ekonomik riskler arasında bir “tampon” sağlamaktır. Mevcut krizde, farklı ülkelerin yaklaşımları ve karşılaştırmalı başarıları mercek altına alınmıştır. Yukarıda açıklanan orantısız etkiler göz önüne alındığında, Avrupa ülkelerinde uygulanan istihdam ve sosyal politikaların toplumsal cinsiyet perspektifiyle incelenmesi ve iki kritik soruya yanıt aranması acil bir ihtiyaç haline gelmiştir: (i) kriz yanıtı politikaları toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini artırıyor mu yoksa azaltıyor mu? ve (ii) pandemi sonrası durgunlukla mücadele etmek için tasarlanan uzun vadeli politikalar toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini artıracak mı yoksa azaltacak mı?

Karşılaştırmalı sosyal politika araştırmaları, genellikle ülkelerin sosyal politikaları arasındaki farklılıkları refah rejimleri perspektifiyle anlamaktadır. Ülkelerin farklı tarihsel, siyasi ve kurumsal özellikleri, İkinci Dünya Savaşı sonrasında büyük ölçüde oluşturulan ve sosyo-ekonomik zorluklara yanıtı şekillendiren farklı sosyal politika sistemlerini ortaya çıkarmıştır (Scharpf ve Schmidt, 2003). Mevcut toplumsal cinsiyet ilişkileri üzerine eklenen bu sistemler – örneğin istihdamda toplumsal cinsiyet ayrımı, ücretsiz emeğin bölüşümü ve toplumsal cinsiyet rolü ideolojileri – refah devleti müdahalelerinin kadınlar üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak farklı sonuçlar doğurmasına neden olmuştur. Bu sonuçlar, özellikle aile politikaları, devlet tarafından sağlanan çocuk bakımı ve kamu istihdamı yoluyla ortaya çıkmaktadır (Karamessini ve Rubery, 2013). Avrupa refah rejimleri, temeldeki toplumsal cinsiyet mantıklarına göre karakterize edilebilir: Almanya'nın "güçlü erkek ekmek kazanan" modelinden Güney Avrupa'nın çeşitli "aile modelleri"ne, İskandinav ülkelerinin "kazanan-bakıcı" rejimine ve Liberal refah devletlerinin bireyselleştirilmiş modeline kadar (örneğin, Daly ve Rake, 2003).

Covid-19 krizi sonrasında uygulanan müdahaleler, işletmeleri destekleme, istihdamı koruma, işyeri güvenliği ve sosyal sıkıntıları önleme önlemlerine odaklanmıştır. Mevcut önlemlerin pandemi bağlamı benzeri görülmemiş olsa da toplumsal cinsiyet ve refah devleti literatürü, bu müdahalelerin arkasındaki ülkeye özgü mantıklara ve bunlara toplumsal cinsiyet perspektifinden nasıl yaklaşılabileceğine dair ipuçları sunmaktadır. Politika tasarımı, teorik olarak yönlendirilen metriklerle değerlendirilebilir; bu metrikler, politika paketlerini toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili boyutlara göre derecelendirir. Örneğin, Ray ve diğerlerinin (2010) ebeveyn izni politikalarını karşılaştırması, iznin ebeveynler arasında nasıl bölüştürüldüğüne ilişkin koşullara

göre bu politikaları derecelendirmektedir. Destek alma uygunluğu ve erişimi, farklı gruplar (örneğin erkekler ve kadınlar) arasında destek alma uygunluğu düzeylerini karşılaştırarak (O'Brien ve diğerleri, 2020) veya kullanım modellerini inceleyerek (Ghysels ve Van Lancker, 2011) değerlendirilebilir. Toplumsal cinsiyet temelli etkiler, politikalara ve uzun vadede toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin ülke düzeyindeki verilerin analizi yoluyla değerlendirilebilir.

Araştırma projemiz, bu içgörülerini Avrupa'daki Covid-19 istihdam ve sosyal politikalarının toplumsal cinsiyet temelli tasarımı, erişimi ve etkilerinin yanı sıra pandemi sonrası durgunlukla mücadele etmek için tasarlanan uzun vadeli politikaların karşılaştırmalı analizine dahil etmektedir. Bu toplumsal cinsiyet analizi, politikaların şu konuları ne ölçüde dikkate aldığına odaklanmaktadır: kadınların ve erkeklerin ekonomi ve toplumdaki farklı yapısal konumları (örneğin, kadınların düşük ücretli ve standart dışı işlerde orantısız temsili); erkek ve kadınların işgücü piyasası ve ev içi faaliyetlerine ilişkin mevcut norm ve beklentileri yansıtma ve güçlendirme (örneğin, kadınların çocuk bakımını üstlenme olasılığının daha yüksek olması); ve bakımı ekonominin ayrılmaz bir parçası olarak ele alma.

Bu erken aşamada, bu makale, Avrupa ülkelerinde yaygın olarak uygulanan bir Covid-19 sosyal politika müdahalesi olan kısa çalışma süresi (short-time work - STW) programlarının toplumsal cinsiyet temelli tasarımının ön karşılaştırmalı analizini sunmaktadır. Dört farklı refah rejimine odaklanıyoruz: Birleşik Krallık (Liberal rejim), Almanya (Kıta Avrupası rejimi), Norveç (İskandinav rejimi) ve İtalya (Güney rejimi). Gelecekteki araştırmalar, daha geniş bir Avrupa ülkeleri grubunda istihdam, çocuk bakımı ve yoksulluk alanlarındaki politika tasarımını inceleyecek ve erişim ve etkiler konularını ele alacaktır.

5.3 Kısa Çalışma Süresi (STW) Programlarının Tasarımında Toplumsal Cinsiyet Sorunları

Avrupa'daki tüm ülkeler, sosyal mesafe ve işletme kapanışları nedeniyle çalışmayan veya işlerine olan talebin azaldığı çalışanların gelirlerini desteklemek için bir tür "kısa çalışma süresi" (STW) programı uygulamıştır (Eurofound, 2020). Bu programlar, çalışanların işlerini korumalarına yardımcı olmayı amaçlamakta ve 2008 krizi sonrasında başarılı olmuştur; örneğin Almanya'da yaklaşık 580.000 işin korunmasını sağlamıştır (Hijzen ve Martin, 2013). Nisan 2020'de Avrupa'da 50 milyon çalışan STW programlarına katılmıştır (Müller ve Schulten, 2020). Avrupa Komisyonu, bu programların önemini kabul etmiş ve 100 milyar Euro'luk bir destek sağlamıştır.

Toplumsal cinsiyet perspektifinden beş temel sorun bulunmaktadır. Kadınların Avrupa genelinde düşük ücretli çalışanlar arasında orantısız bir şekilde temsil edilmesi göz önüne alındığında, ilk sorun, bu programların yeterli tazminat sağlayıp sağlamadığı ve özellikle düşük ücretli çalışanlar için makul bir gelir düzeyini sürdürmeyi amaçlayan bir asgari eşik veya gelir testi içerip içermediğidir. Bu tür bir odak, düşük ücretli kadınların kriz nedeniyle ekonomik olarak daha savunmasız hale gelme riskini hafifletebilir.

Başlangıç tazminat düzeyleri belirgin şekilde farklılık göstermektedir: Norveç'te %100, İtalya ve Birleşik Krallık'ta %80 ve Almanya'da ise sadece %60 (Müller ve Schulten, 2020). Ancak, kazançların yerine geçen miktarı etkileyen başka kurallar da bulunmaktadır. Norveç'te, %100 tazminat yalnızca üçüncü ile yirminci günler arasında geçerlidir (Müller ve Schulten, 2020). Sonrasında bu oran düşer, ancak düşük gelirli çalışanlar için önemli bir hüküm içerir: 300.000 NOK (yaklaşık 26.500 Euro) ve altında maaş alanlar ücretlerinin %80'ini alırken, 300.000-

600.000 NOK (26.500-53.000 Euro) arasında kazananlar %62,4'ünü alır (ETUC, 2020). Bu, düşük ücretli işlerde çalışan kadınların geçici olarak işten uzaklaştırıldıkları dönemde önceki kazançlarının %80 ile %100'ü arasında bir gelir elde etmelerini sağlar. İtalya'da ise, %80'lik tek tip tazminat oranı yüksek görünse de programın aylık tavanı nispeten düşüktür – 2.159,48 Euro'nun üzerindeki brüt aylık ücretler için sadece 1.129,66 Euro'dur, bu da örneğin Birleşik Krallık'taki tavanın (2.790 Euro) yarısından azdır (Müller ve Schulten, 2020). Almanya'daki düşük başlangıç tazminatı, dört aydan fazla (%70) ve yedi aydan fazla (%80) gelir kaybı yaşayanları desteklemek için zamanla artmaktadır (Müller ve Schulten, 2020).

İşgücü anketi verileri elde edildikten sonra, bu politikanın istihdam koruma üzerindeki toplumsal cinsiyet temelli etkilerini ortaya çıkarmak için daha fazla analiz gerekmektedir. Dört ülkenin hiçbiri tazminat ödemesi için bir asgari eşik uygulamamaktadır. Bu, özellikle Almanya ve Birleşik Krallık gibi büyük oranda kadınların düşük ücretli çalıştığı ülkelerde toplumsal cinsiyet temelli bir sorun olabilir. Bu durum, ulusal asgari ücreti asgari ödeme olarak belirleyerek en düşük ücretli çalışanlar için makul bir yaşam standardı sağlayan birçok Avrupa ülkesiyle tezat oluşturmaktadır (Eurofound, 2020).

İkinci sorun, tazminat gelirinin hesaplanmasında aile izni dönemlerinin nasıl ele alındığıdır. Hesaplamalar, maaş, talep sırasındaki brüt ücret veya talep öncesi bir dönemdeki ortalama ücrete dayanabilir. Doğum izni ücreti genellikle normal ücretten daha düşük olduğu için, hesaplama döneminde doğum izninde olan kadınlar için yetersiz bir tazminat geliri ortaya çıkabilir ve bu durum, kadınları izin kullanmaları nedeniyle cezalandırmış olur. Birleşik Krallık'ta STW programı ilk başlatıldığında bu durum yaşanmıştır. Kampanya gruplarının baskısı sonucunda,

1 Temmuz'dan itibaren talep öncesinde doğum izninde olan kişiler için tazminat geliri maaşa dayandırılmış ve izin dönemi hariç tutulmuştur (Maternity Action, 2020). Ancak, Birleşik Krallık'taki Serbest Meslek Sahipleri Gelir Destek Programı'nın hesaplama yöntemi hala doğum iznini hariç tutmamakta ve bu durum dolaylı cinsiyet ayrımcılığı olarak ele alınmaktadır.

Üçüncü sorun, standart dışı istihdam biçimleridir. Bu tür çalışanların STW programlarına dahil edilmesi, kadınların bu istihdam biçimlerinde yoğunlaşması ve kapanan sektörlerde bu tür çalışanların orantısız bir şekilde temsil edilmesi nedeniyle toplumsal cinsiyet açısından önemlidir. Ancak, iki önemli istisna bulunmaktadır. İtalya'da, çoğunluğu kadın olan ev işçileri (temizlikçi, bakıcı vb.) STW programına erişmemektedir (ILO, 2020a).

5.4 Sonuç

Pandemi ve bunun yol açtığı ekonomik kriz, kadınların geçim kaynakları ve ücretli işe katılımı üzerinde orantısız etkiler yaratmaktadır. Kamu politikaları, bu toplumsal cinsiyet temelli etkileri daha da kötüleştirme veya hafifletme potansiyeline sahiptir. Bu makale, Avrupa ülkelerinin bu kriz döneminde uyguladığı Covid-19 istihdam ve sosyal politikalarının tasarımına toplumsal cinsiyet perspektifinden bir bakış sunmuştur. Dört odak ülkedeki STW programlarının kısa bir karşılaştırması, bu programların kadınları ekonomik risklere karşı daha savunmasız bırakan toplumsal cinsiyet temelli varsayımlarını ortaya koymuştur. STW programları büyük ölçüde normatif (erkek) çalışanı varsaymakta ve ev içi emeğin toplumsal cinsiyet temelli bölüşümünü sorgulamadan bırakmaktadır; bu durum, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin artmasına katkıda bulunabilir. Kriz derinleştikçe desteğe erişim ve devam eden etkilere karşı farklı savunmasızlıklara dair sürekli bir dikkat

gerektirmektedir. Örneğin, STW programlarının insanların işlerini krizin hemen ardından da korumalarını sağlayıp sağlamadığı ve bunun farklı istihdam türlerindeki kadınlar ve erkekler arasında eşit şekilde dağılıp dağılmadığı önemli bir sorudur. Uzun vadede, karşılaştırmalı bir yaklaşım, ülkelerin politika yaklaşımlarının kadın istihdam oranları, toplumsal cinsiyet ücret farkı ve kariyer ilerlemesi, düzgün ve güvenli ücret ile düzenli çalışma saatleri dahil olmak üzere kadınların istihdam kalitesi üzerindeki eşitsizlikleri azaltıcı veya artırıcı rolünü ortaya çıkarabilir.

Referanslar

- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M. & Rauh, C. (2020). Inequality in the impact of the Coronavirus shock: evidence from real-time surveys, IZA Discussion Papers, No. 13183.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. & Tertilt, M. (2020). This time it's different: the role of women's employment in a pandemic recession.
- Barbieri, D., Huchet, M., Janeckova, H., Karu, M., Luminari, D., Madarova, Z., Paats, M. & Reingardé, J. (2016). Poverty, Gender and Intersecting Inequalities in the EU: Review of the Implementation of Area: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Blaskó, Z., Papadimitriou, E. & Manca, A. R. (2020). How Will the Covid-19 Crisis Existing Gender Divides in Europe? Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019). Parental allowance, parental allowance plus and parental leave.
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppanner, L. & Scarborough, W. J. (2020). 'Covid-19 and the gender gap in work hours', Gender, Work & Organisation.
- Daly, M. & Rake, K. (2003). Gender and the Welfare State, Cambridge: Polity Press.
- Eurofound (2020). Covid-19: Policy Responses Across Europe, Dublin: Eurofound.
- European Trade Union Confederation (ETUC) (2020). Short-time work measures across Europe.
- Fana, M., Tolan, S., Torrejon, S., Urzi, C. & Fernandez-Macias, E. (2020). The Covid confinement measures and EU labour markets. JRC Technical Reports,

- Ghysels, J. & Van Lancker, W. (2011). The unequal benefits of activation: an analysis of the social distribution of family policy among families with young children, *Journal of European Social Policy* 21(5): 472–485.
- Global Health (2020). Sex, gender and Covid-19. <http://globalhealth5050.org/covid19/>
- Hijzen, A. & Martin, S. (2013). The role of short-time work schemes during the global Financial crisis and early recovery: a cross-country analysis, *IZA Journal of Labour Policy* 2(1): 1–31.
- Hijzen, A. & Venn, D. (2011). The Role of Short-Time Work Schemes During the 2008–09 Recession. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 115, Paris: OECD Publishing.
- ILO (2020a). Measures adopted in Italy to support workers, Policy Brief, 28-03-20.
- ILO (2020b). Covid- 19 and the world of work: country policy responses. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses>
- IMF (2020). Kurzarbeit: Germany's short time work benefit. <https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/06/11/na061120-kurzarbeit-germanys-short-time-work-bene%EF%AC%81t>
- INPS (2020). Indennità lavoratori domestici. https://www.inps.it/doc/allegatiNP/Mig/Allegati/Brochure_Informativa_LD.pdf
- Karamessini, M. & Rubery, J. (2013). Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality, London: Routledge.
- Maternity Action (2020). FAQs: Covid-19 – rights and benefits during pregnancy and maternity leave. <https://maternityaction.org.uk/covidmaternityfaqs/>
- Müller, T. & Schulten, T. (2020). Ensuring Fair Short-Time Work: A European Overview, Brussels: European Trade Union Institute.

- O'Brien, M., Connolly, S. & Aldrich, M. (2020). Eligibility for Parental Leave in EU Member States, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Qian, Y. & Fuller, S. (2020). Covid-19 and the gender employment gap among parents of young children, Canadian Public Policy.
- Ray, R., Gornick, J. C. & Schmitt, J. (2010). Who cares? Assessing Generosity Gender Equality in parental leave policy designs in 21 countries, *Journal of European Social Policy* 20(3): 196–216.
- Rubery, J. (2015). Austerity and the future for gender equality in Europe, *ILR Review* 68(4): 715–741.
- Rubery, J., Grimshaw, D. & Johnson, M. (2021). Minimum wages and the multiple functions of wages, in I. Dingeldey, D. Grimshaw and T. Schulten (eds.), *Minimum Wages and Collective Bargaining*, London: Routledge.
- Scharpf, F. W. & Schmidt, V. A. (2003). *Welfare and Work in the Open Economy Volume I: From Vulnerability to Competitiveness in Comparative Perspective*, Oxford: Oxford University Press.
- Schneebaum, A., Rehm, M., Mader, K. & Hollan, K. (2018). The gender wealth gap across European countries, *Review of Income and Wealth* 64(2): 295–331.
- Weinkopf, C. (2015). Women's employment in crisis: Robust in crisis but vulnerable in quality, *Revue de l'OFCE* 133(2): 189–214.
- Wenham, C., Smith, J., Davies, S. E., Feng, H., Grépin, K. A., Harman, S., Herten-Crabb, A. & Morgan, R. (2020). Women are most affected by pandemics —lessons from past outbreaks, *Nature* 583(7815): 194–198.

Covid-19 Döneminde AB'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Meltem İnce Yenilmez

 ÖZGÜR
YAYINLARI

ISBN 978-625-5958-85-3



9 786255 958853